

Closing the Gap Cau'r Bwlch

Gender Pay Gap in Housing Associations in Wales Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yng Nghymdeithasau Tai Cymru

Executive Summary

This short report has been produced on behalf of Tai Pawb to help organisations to understand the Gender Pay Gap in the housing sector in Wales.

All employers with 250 or more employees are now required by law to publish their gender pay gap each year on their own and the UK Government's website. The regulations require the calculation and publication of 6 sets of data:

1. mean gender pay gap
2. median gender pay gap
3. mean bonus gender pay gap
4. median bonus gender pay gap
5. proportion of men and women receiving a bonus payment
6. proportion of men and women in each quartile band

The high-level, overall gender pay gap is the difference between the remuneration of men and women across a whole organisation. Employers are required to publish both the mean and median pay

Crynodeb Gweithredol

Mae Tai Pawb wedi paratoi'r adroddiad byr hwn i helpu mudiadau ddeall y bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn y sector tai yng Nghymru.

Mae'n ofynnol yn ôl y gyfraith erbyn hyn i bob cyflogwr sydd â 250 neu fwy o staff gyhoeddi eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau bob blwyddyn ar eu gwefan eu hunain ac ar wefan y Llywodraeth. Mae'r rheoliadau yn gofyn am gyfrifo a chyhoeddi 6 o setiau data:

1. y bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau
2. y bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau
3. y bwlch cyflog bonws cymedrig rhwng y rhywiau
4. y bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau
5. y gyfran o ddynion a menywod sy'n derbyn taliad bonws
6. y gyfran o ddynion a menywod ym mhob band chwarterl

Y bwlch cyflog uchel, cyffredinol yw'r gwahaniaeth rhwng cyflogau dynion a merched ar draws mudiad cyfan. Mae'n ofynnol i gyflogwyr gyhoeddi'r bylchau cyflog cymedrig a chanolrifol. Gall bylchau cymedrig a chanolrifol amrywio, er eu bod yn deillio

gaps. Mean and median gender pay gaps can vary, even though they are derived from the same sets of data. Each one has advantages and disadvantages, and the potential to tell a different story about the gender gap in an organisation.

The Median figure is the middle point of a population whereas the Mean figure is the average of a population.

The Median compares typical values and is less affected by extreme values, such as a relatively small number of very high earners. It gives a better indication of typical pay and inequalities experienced by the majority of women.

The Mean figure captures differences across the distribution. Where those on very high earnings are predominantly male, and those on very low earnings predominantly female, the mean gives a clearer understanding of disparities in income between men and women.

o'r un setiau data. Mae manteision ac anfanteision yn perthyn i'r ddau, ac mae'r potensial ganddynt i ddweud stori wahanol am y bwlch rhwng y rhywiau mewn mudiad.

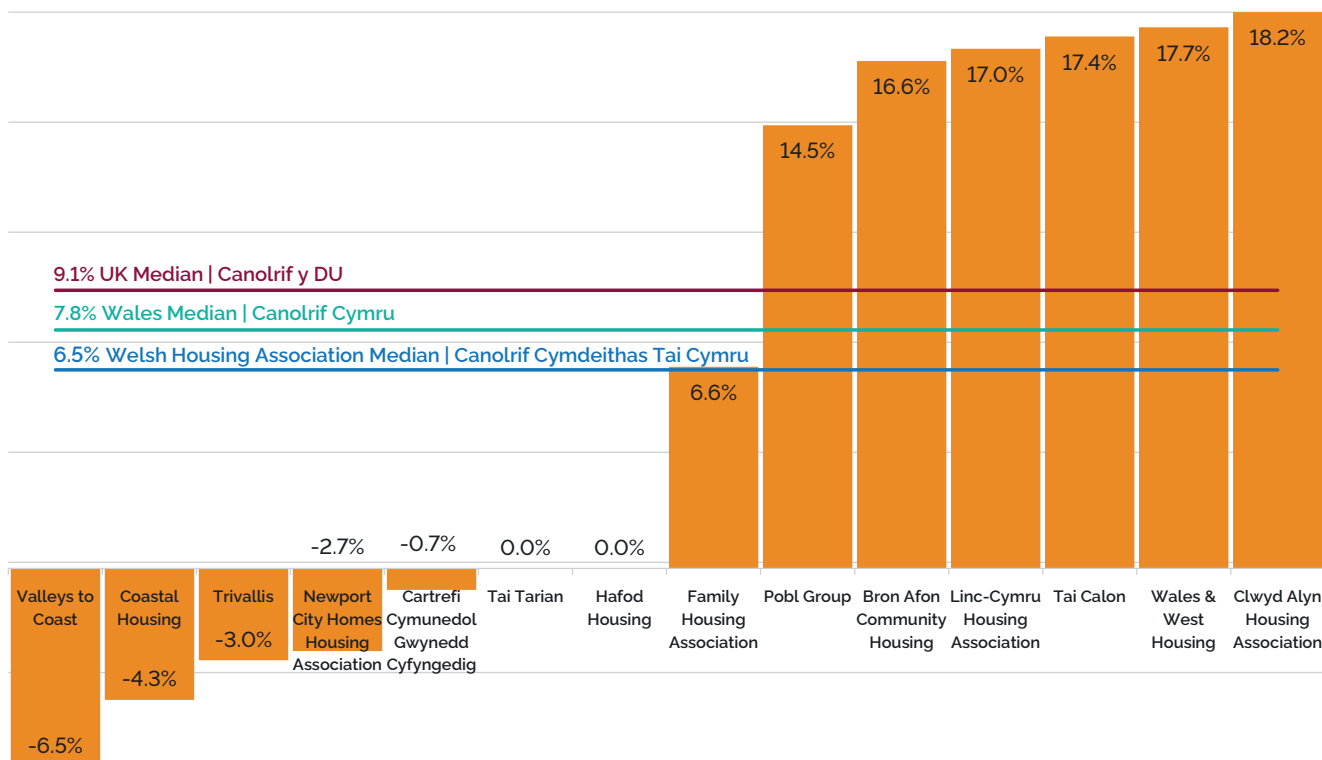
Y ffigur Canolrifol yw'r pwynt canol mewn poblogaeth, a'r ffigur Cymedrig yw cyfartaledd y boblogaeth.

Mae'r Canolrif yn cymharu gwerthoedd nodweddiadol ac mae gwerthoedd eithafol, fel nifer cymharol fechan o bobl ar gyflog uchel iawn, yn effeithio llai arno. Mae'n rhoi gwell syniad o gyflog nodweddiadol a'r anghydraddoldeb a wynebwr gan y mwyafrif o ferched.

Mae'r ffigur Cymedrig yn rhoi darlun o'r gwahaniaethau ar draws y dosbarthiad. Pan fo'r rhai ar gyflogau uchel iawn yn ddynion yn bennaf, a'r rhai ar gyflogau isel iawn yn ferched yn bennaf, mae'r cymedr yn cynnig dealltwriaeth fwy eglur o'r anghyfartalwch mewn incwm rhwng y rhywiau.

Key Findings

Canfyddiadau Allweddol



We can see from the data on the Government's Gender Pay Gap website that Tai Pawb's members' average median and mean pay gaps are below both the UK and Welsh averages.

Only one Welsh housing association has a greater mean average than the UK and Wales. The Government's preferred measure is the median average. 6 member organisations have a greater median average than the UK and Wales.

Across member organisations, women and men's representation appears fairly balanced in each quartile, except the lower quartile where women are over-represented.

Those organisations with the largest pay gaps do tend to have a greater number of women in the lowest pay quartile. This correlates to women being over-represented in the provisions of care services and some organisations indicate this as a clear factor in their gender pay gap reports.

In contrast, having a higher number of women in the top quartile does not seem to lead to a lower gender pay gap.

Gwelwn o'r data ar wefan Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau'r Llywodraeth fod bylchau canolrifol a chymedrig cyfartalog aelodau Tai Pawb yn is na chyfartaledd y Deyrnas Unedig a Chymru.

Mae gan bob un ond un o gymdeithasau tai Cymru gyfartaledd cymedrig is na'r Deyrnas Unedig a Chymru. Y mesur a ffafrir gan y Llywodraeth yw'r cyfartaledd canolrifol ac mae gan 6 mudiad sy'n aelod gyfartaledd canolrifol is na'r Deyrnas Unedig a Chymru.

Ar draws y mudiadau sy'n aelodau, mae cynrychiolaeth merched a dynion yn ymddangos yn eithaf cytbwys ym mhob chwarter, heblaw am y chwarter isaf lle mae merched yn cael eu gorgynrychioli.

Mae'r mudiadau hynny sydd â'r bylchau cyflog mwyaf yn tueddu i fod â nifer fwy o ferched yn y chwarter cyflog isaf. Mae hyn yn cydberthyn i orgynrychiolaeth merched yn narpariaeth gwasanaethau gofal ac mae rhai mudiadau yn nodi bod hyn yn ffactor clir yn eu hadroddiadau ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

Yn groes i hyn, nid yw'n ymddangos bod cael nifer fwy o ferched yn y chwarter uchaf yn arwain at fwlch cyflog llai rhwng y rhywiau.

Key Issues

Welsh housing associations' data and reports indicate 4 main areas seen as critical to contributing to the gender pay gap. They all relate to either vertical or horizontal job segregation.

1. Men tend to cluster in trades and manual roles. Women tend not to apply for, and to be under-represented in, these roles. These roles often attract bonus payments, many of which are historical, subject to TUPE rules and will take time to eradicate.
2. Women tend to cluster in care roles in the lower quartile of pay. Again much of this is societal and historical. However, it is noted that current commissioning processes drive down pay in this sector of work which has a disproportionate negative impact on women's pay rates.
3. Recruitment of women and men into non-traditional (i.e. previously under-represented) roles is difficult and takes a long time to address.
4. Some organisations recognise the under-representation of women in senior roles or in certain quartiles in their organisation. This can often identify 'sticking points' in women's careers and wider organisational issues. For example if the data is cross referenced with age, organisations can find that women are better represented up to a certain grade at which point historically and culturally there is an expectation of working full time or long hours which does not facilitate caring responsibilities.

Materion Allweddol

Mae adroddiadau cymdeithasau tai Cymru yn nodi fod 4 prif faes sydd yn hollbwysig wrth gyfrannu at y bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Maent oll yn gysylltiedig ag arwahanu swyddi naill ai yn fertigol neu'n llorweddol.

1. Mae dynion yn tueddu i glystyru mewn swyddi gwaith llaw a llafur. Mae merched yn tueddu i beidio ymgeisio am y rolau hyn ac maent wedi'u tangynrychioli ynddynt. Mae'r rolau hyn yn aml yn denu taliadau bonws, ac mae llawer o'r rhain yn rhai hanesyddol sy'n destun rheolau TUPE, a bydd eu diddymu yn cymryd amser.
2. Mae merched yn tueddu i glystyru mewn rolau gofal yn y chwarterel cyflog isaf. Eto, mae llawer o hyn yn fater cymdeithasol a hanesyddol. Fodd bynnag, mae'n werth nodi fod prosesau comisiynu presennol yn gyrru cyflogau yn is yn y sector gwaith hwn, sydd yn cael effaith negyddol anghyfesur ar gyfraddau cyflog merched.
3. Mae recriwtio merched a dynion i rolau anhraddodiadol (h.y. lle'r oeddent wedi'u tangynrychioli o'r blaen) yn anodd ac mae'n cymryd amser hir i fynd i'r afael â hyn.
4. Mae rhai mudiadau yn cydnabod tangynrychiolaeth merched mewn rolau uwch neu chwarterelau penodol o fewn eu mudiad. Gall hyn yn aml adnabod y pwyntiau pan mae gyrfaoedd merched yn 'mynd i'r gors' a materion sefydliadol ehangach. Er enghraifft, os caiff y data ei groesgyfeirio ag oedran, gall mudiadau ganfod gwell cynrychiolaeth gan ferched hyd at raddfa benodol lle ceir disgwyliad hanesyddol a diwylliannol i weithio llawn-amser neu oriau gwaith hir, nad ydynt hwyluso cyfrifoldebau gofalu.

What You Can Do About Your Gender Pay Gap

Individual organisations need to understand their own pay gap data and identify appropriate action to address issues. There are a number of key actions towards this that can be applied across the sector:

1. Data

The gender pay gap is an indicator of the roles female employees have in a business in relation to male employees.

It can help you understand your gender pay gap if you have detailed effective monitoring in place. Examples of the types of data which can help you are:

- Reviews of starting salaries
- The number of women and men in each job or pay band
- Reward components at different levels
- Separate gender pay gap figures for full-time and part-time employees

Understanding your data is critical and requires expertise. Tai Pawb are able to offer a range of support to help you devise effective action plans from your data.

2. Conducting an Equal Pay Audit

Although the gender pay gap and equal pay are different things, they are underpinned by many of the same issues. Collecting and understanding the above data list informs both your gender pay gap actions and equal pay audits.

3. Consultation and Engagement

Understanding your employees' perspective on these issues is vital. Whether true or not, their perceptions of what is expected of them and the culture of the organisation may well be contributing to your gender

Mynd i'r afael â'ch bwlch cyflog rhwng y rhywiau

Mae angen i fudiadau unigol ddeall eu data bwlch cyflog eu hunain a phennu camau gweithredu priodol i fynd i'r afael â phethau. Mae nifer o gamau gweithredu allweddol y gellir eu rhoi ar waith yn y sector drwyddo draw er mwyn ymdrin â hyn:

1. Data

Mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau yn arwydd o'r rolau sydd gan ferched ymysg gweithlu busnes o'i gymharu â dynion.

Gall rhoi monitro manwl ac effeithiol ar waith eich helpu i ddeall eich bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Dyma enghreifftiau o'r mathau o ddata a allai eich helpu:

- Adolygiadau cyflogau cychwynnol
- Y nifer o ferched a dynion ym mhob swydd neu ym mhob band cyflog
- Y gwobrwyo a geir ar wahanol lefelau
- Ffigurau bwlch cyflog rhwng y rhywiau ar wahân ar gyfer gweithwyr llawn-amser a rhan-amser

Mae deall eich data yn hollbwysig, ac mae angen arbenigedd i'w ddeall. Gall Tai Pawb gynnig ystod o gefnogaeth i'ch helpu i ddyfeisio cynlluniau gweithredu effeithiol ar sail eich data.

2. Cynnal archwiliad cyflog cyfartal

Er bod y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a chyflog cyfartal yn ddau beth gwahanol, mae nifer o'r un problemau yn sail i'r ddau. Mae casglu a deall y rhestr data uchod yn goleuo eich camau gweithredu ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau a'ch archwiliadau cyflog cyfartal.

pay gap. Collecting and understanding employee views and disaggregating them and examining them from women's and men's perspective can be vital in identifying actions.

4. Training and Awareness

It is good practice to ensure that all managers have appropriate training to ensure they understand what behaviours and actions are required of them and their staff in the workplace. Any employee involved in the recruitment and promotion of staff should be trained to ensure fair, non-discriminatory and consistent processes are followed.

When developing an action plan to tackle the gender pay gap, managers in particular should receive awareness training around the positive action provisions of the Equality Act 2010. The action plan may well involve positive action measures for women and these managers would have a key role in ensuring delivery and success of any such strategy.

5. Family Friendly Policies

Considering ways to increase your range of family friendly policies and encouraging take up across the organisation can help address the underlying causes of the gender pay gap

6. Career Progression

If the data indicates that women are under-represented at the top of an organisation, considering a range of possible actions to address this is important.

7. Positive Action

The Equality Act 2010 permits an organisation to take what is called 'positive action' to actively approach and encourage

3. Ymgynghori ac ymgysylltu

Mae'n hanfodol eich bod yn deall safbwynt eich gweithwyr ar y materion hyn. Boed y rheiny yn wir ai peidio, gall eu canfyddiadau am yr hyn a ddisgwylir ganddynt a diwylliant y mudiad fod yn cyfrannu at eich bwlch cyflog rhwng y rhywiau. Gall casglu a deall barnau eich gweithwyr, a'u datgymalu a'u harchwilio o safbwynt merched a safbwynt dynion fod yn hanfodol ar gyfer pennu camau gweithredu.

4. Hyfforddiant ac ymwybyddiaeth

Mae'n arfer da sicrhau bod holl reolwyr y mudiad yn derbyn hyfforddiant priodol i sicrhau eu bod yn deall pa ymddygiad a champau gweithredu sy'n ofynnol ganddynt a'u staff yn y gweithle. Dylid hyfforddi unrhyw weithiwr sy'n rhan o recriwtio a dyrchafu staff i sicrhau bod prosesau teg, cyson nad ydynt yn gwahaniaethu yn cael eu dilyn.

Wrth ddatblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau, dylai rheolwyr, yn enwedig, dderbyn hyfforddiant ymwybyddiaeth ynghylch darpariaethau gweithredu cadarnhaol Deddf Cydraddoldeb 2010. Gallai'r cynllun gweithredu gynnwys mesurau gweithredu cadarnhaol ar gyfer merched a byddai rôl allweddol i'r rheolwyr hyn mewn sicrhau darpariaeth a llwyddiant unrhyw strategaeth o'r fath.

5. Polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd

Gall ystyried ffyrdd o gynyddu eich polisiâu sy'n ystyriol o deuluoedd ac annog eich gweithlu ym mhob rhan o'ch mudiad i'w dewis helpu i fynd i'r afael â'r achosion sydd wrth wraidd y bwlch cyflog rhwng y rhywiau.

women into particular job roles or management levels.

Organisations can take what the law terms 'positive action' to help employees or job applicants it thinks:

- are at a disadvantage because of their sex, and/or
- are under-represented in the organisation, or whose participation in the organisation is disproportionately low, because of their sex and/or
- have specific needs connected to their sex.

This is a valuable tool for organisations wanting to reduce their gender pay gap, particularly where they wish to remove obstacles deterring female employees from applying for jobs or promotions.

8. Communication

Communication and consultation are essential. It is critical that you help your current and potential employees understand your position and commitment to address any issues. Having a comprehensive communication plan in place is therefore critical.

6. Datblygu gyrfa

Os yw'r data yn dangos fod merched yn cael eu tangynrychioli yn swyddi uchaf eu mudiad, mae'n bwysig ystyried ystod o weithredoedd posibl i fynd i'r afael â hyn.

7. Gweithredu cadarnhaol

Mae Deddf Cydraddoldeb 2010 yn caniatáu i fudiad ymgymryd â'r hyn a elwir yn 'weithredu cadarnhaol', i fynd ati'n weithredol i annog merched i rai swyddi neu lefelau rheoli penodol.

Gall mudiad ymgymryd â'r hyn mae'r gyfraith yn ei alw'n 'weithredu cadarnhaol' i helpu gweithwyr neu ymgeiswyr am swydd y mae'r mudiad yn ei ystyried sydd:

- dan anfantais oherwydd eu rhyw, a/neu
- wedi'u tangynrychioli yn y mudiad, neu sydd â lefel anghymesur o isel o gyfranogi yn y mudiad oherwydd eu rhyw a/neu
- sydd ag anghenion penodol yn gysylltiedig â'u rhyw.

Mae'n adnodd gwerthfawr i fudiadau sy'n dymuno lleihau eu bwlch cyflog rhwng y rhywiau, yn enwedig lle maent yn dymuno diddymu'r rhwystrau sy'n atal gweithwyr benywaidd rhag ymgeisio am swyddi neu ddyrchafiadau.

8. Cyfathrebu

Mae cyfathrebu ac ymgynghori yn hanfodol. Mae'n hollbwysig eich bod yn helpu eich gweithwyr presennol a'ch darpar weithwyr i ddeall eich sefyllfa a'ch ymrwymiad i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau. Mae'n hanfodol felly i chi fod â chynllun cyfathrebu cynhwysfawr ar waith.

We hope you find this report useful. We are planning to use the information we have gathered to help support our members to create meaningful action plans to address their own, as well as the sector's issues, on gender pay gaps.

Should you wish to discuss any of this report, or to talk to us about a range of ways we can support you, contact Tai Pawb on **029 2053 7630** or email **info@taipawb.org**.

Gobeithiwn fod yr adroddiad hwn yn ddefnyddiol i chi. Bwriadwn ddefnyddio'r wybodaeth rydym wedi'i gasglu i helpu i gefnogi ein haelodau i lunio cynlluniau gweithredu ystyrlon i fynd i'r afael â'u materion eu hunain ynghylch bylchau cyflog rhwng y rhywiau, yn ogystal â materion y sector.

Os hoffech drafod unrhyw ran o'r adroddiad hwn, neu i drafod yr ystod o ffyrdd y gallwn eich cefnogi, cysylltwch â Tai Pawb ar **029 2053 7630** neu anfonwch ebost at **info@taipawb.org**.

© Tai Pawb - published June 2018

Tai Pawb is a company registered in England and Wales (5282554) and a charity registered with the Charity Commission (1110078)

© Tai Pawb - Cyhoeddwyd Fehefin 2018

Mae Tai Pawb yn gwmni cofrestredig yng Nghymru a Lloegr (5282554) ac yn elusen wedi'i chofrestru gyda'r Comisiwn Elusennau (1110078)