



# Adroddiad ar y Bwlch Cyflog rhwng y Rhywiau

Dyma'r flwyddyn gyntaf y bydd Beacon yn cyhoeddi ffigurau Cyflog Rhywedd yn seiliedig ar ffigurau sy'n unigryw i Beacon. Y llynedd cyhoeddwyd y set ddiwethaf o ffigurau yn ymwneud ag RHA ac Arfordirol. Mae Beacon yn gyflogwr achrededig gan y Sefydliad Cyflog Byw sydd wedi ymrwymo i gyflog teg a chyfartal yn seiliedig ar atebolrwydd rôl yr unigolyn o fewn y sefydliad.

Rydym wedi ymrwymo i ddarparu cyfleoedd i bobl o bob cefndir gan gynnwys y rhai sydd mewn perygl o gael eu hallgáu'n gymdeithasol ac ers blynyddoedd lawer rydym wedi bod yn falch o adrodd bod gennym nifer fwy neu lai cyfartal o weithwyr gwrywaidd a benywaidd.

Rydym yn credu, er mwyn cynnal Beacon, y dylem ddefnyddio unigolion talentog o bob cefndir i greu gweithlu amrywiol a chynhwysol. Bydd hyn yn caniatáu i ni elwa o'u harloesedd a'u creadigrwydd i'n helpu ni a'r cymunedau yr ydym yn gweithio ynddynt i ffynnu.

Mae'n bwysig nodi bod y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau a Chyflog Cyfartal yn gysyniadau gwahanol. Y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau yw'r gwahaniaeth canrannol rhwng enillion cyfartalog fesul awr dynion a menywod, tra bod Cyflog Cyfartal yn ymwneud â chyflog cyfartal am waith cyfartal. Yn 2025, cychwynnodd Beacon ar brosiect meincnodi mawr i sicrhau bod gweithwyr yn cael eu talu'n deg yn seiliedig ar gyfrifoldebau eu rôl. Rydym yn hyderus bod cyflog cyfartal am waith cyfartal ledled Beacon ac wedi parhau i feincnodi rolau yn rheolaidd.

Yn ogystal, er bod yn rhaid i Beacon rannu'r data rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd at ddibenion adrodd ar Gyflog Rhywedd, rydym yn cydnabod bod mwy o hunaniaethau rhywedd ac fel sefydliad rydym yn gwerthfawrogi'r amrywiaeth hon yn fawr yn ein harferion gwaith.



“

Rydym yn credu ei bod hi'n wirioneddol bwysig trin  
pawb yn deg, a chydag urddas a pharch.

”

# Proffil y Gweithle

Yn draddodiadol, mae proffil gweithle Beacon wedi bod yn rhaniad cymharol gyfartal rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd yn dilyn cyfansoddiadau blaenorol Arfordirol ac RHA. Ar hyn o bryd mae bwlch bach yn unig gydag 20 yn fwy o weithwyr gwrywaidd na benywaidd sydd yn wahaniaeth o 5%.

Mae ein Tîm Rheoli yn cynrychioli ein dull o reoli talent yn Beacon lle mae cydbwysedd da rhwng y rhywiau gyda mwy o fenywod ar lefel weithredol a mwy o ddynion ar lefel Cyfarwyddwr, gan arwain at gydbwysedd cyfartal ar SMT.

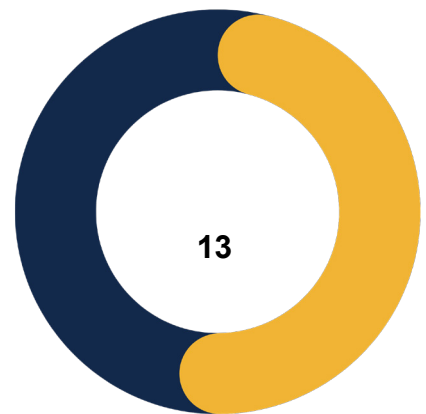
Ar hyn o bryd mae gan y Bwrdd yn Beacon fwy o aelodau gwrywaidd na benywaidd, fodd bynnag, mae hyn yn rhywbeth yr hoffem fynd i'r afael ag ef drwy recriwtio ychwanegol i sicrhau bod y Bwrdd yn cynrychioli grŵp amrywiol wrth barhau i ddarparu'r sgiliau sydd eu hangen ar gyfer llywodraethu Beacon.

## Cyfanswm nifer y gweithwyr



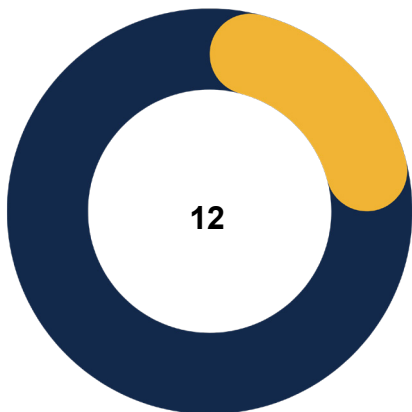
192 | 173

## Uwch Reolwyr

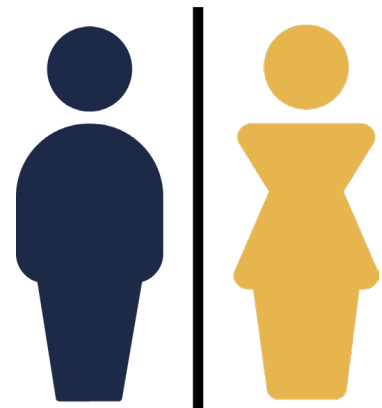


6 | 7

## Bwrdd



9 | 3



Gwrywaidd

Benywaidd

“

Credwn fod pawb yn bwysig ac rydym yn hyrwyddo  
cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch yn weithredol.

”

”



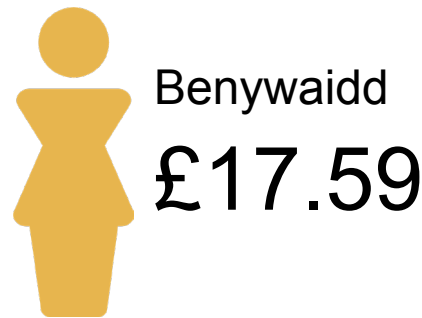
# Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau

Ein bwlch cyflog **cymedrig** rhwng y rhywiau yw **-0.16%**

Ein bwlch cyflog **canolrifol** rhwng y rhywiau yw **0.72%**

## Cyfradd gymedrig fesul awr

## Cyfradd ganolrifol fesul awr



Ar draws y DU roedd dynion yn ennill 12.8% yn fwy na menywod ym mis Ebrill 2025 (dyma'r data ar gyfer y flwyddyn 2024/25) i lawr o 13.1% y flwyddyn flaenorol yn ôl y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG). Mae hyn yn dangos bod y bwlch yn culhau'n genedlaethol, er mai dim ond ychydig iawn y gwnaeth hynny yn ystod y 12 mis diwethaf.

Ers dyfodiad adrodd ar gyflog Rhywedd, mae RHA ac Arfordirol wedi adrodd am sefyllfa agos at gydraddoldeb o ran cyflog rhywedd gydag amrywiadau bach o flwyddyn i flwyddyn. Eleni mae Beacon yn adrodd am fwlch cyflog bach iawn rhwng y rhywiau o blaid gweithwyr benywaidd a chanolrif ychydig yn fwy ffafriol tuag at gydweithwyr gwrywaidd. Mae'r cymedr yn gweithio allan ar -0.16 a'r canolrif ar 0.72%. Mae hwn yn ddangosydd da iawn bod cydbwysedd da rhwng y rhywiau gyda llai na 1% o fwlch y naill ffordd neu'r llall.

Mae hyn ymhell islaw'r cyfartaledd cenedlaethol a'n profiad ni yw bod y bwlch wedi amrywio rhwng 5% a -5% ers i Arfordirol ddechrau adrodd ar Gyflog Rhywedd 5 mlynedd yn ôl. Bydd ein rhagfynegiad ar gyfer bwlch cyflog y flwyddyn nesaf yn rhywle o fewn yr amrediad +/- 5% gan nad oes unrhyw newidiadau mawr wedi'u cynllunio a ddylai effeithio'n andwyol ar y ffigur hwn.



“

Rydym yn croesawu pobl o gefndiroedd,

sgiliau a diwylliannau amrywiol.

”

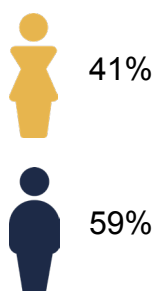
# Canrannau o Wrywod a Benywod ym mhob Chwarterel Cyflog

At ddiben yr adroddiad, mae'n ofynnol i Beacon rannu gweithwyr yn bedwar chwarterel yn seiliedig ar eu cyfradd tâl fesul awr. Mae'n werth nodi bod nifer o'n rolau'n disgyn ar draws dau o'r chwartereli, a bod y gwahaniaeth rhwng y cyfraddau cyflog o fewn brig chwarterel isaf a gwaelod chwarterel uchaf yn aml yn fach iawn.

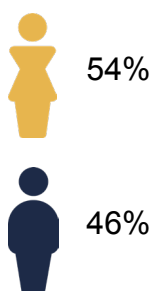
Mae'r Chwarterel Isaf sy'n cynnwys rolau lefel mynediad Beacon yn cynnwys mwy o ddynion na menywod gyda dynion yn cynrychioli 59% o nifer y gweithwyr sydd yn y chwarterel hwn. Mae gan y Chwarterel Canol Isaf fwy o weithwyr benywaidd yn 54%. Yn yr un modd, mae gan y chwarterel canol uchaf fwy o weithwyr benywaidd, sef 53% o fenywod. Mae'r Chwarterel Uchaf wedi'i rannu 59%-41% gyda mwy o weithwyr gwrywaidd sydd yr un fath â'r llynedd.

Ar y cyfan, rydym yn teimlo bod dosbarthiad cymharol gyfartal o weithwyr gwrywaidd a benywaidd ar draws y pedwar chwarterel gyda nifer fach o rolau lle hoffem gynyddu'r amrywiaeth. Byddai hyn yn cyfartalu'r pedwar chwarterel hyd yn oed ymhellach.

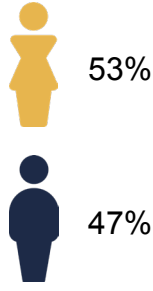
## Isaf



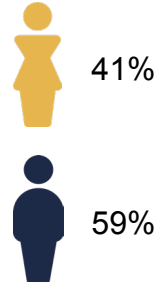
## Canol Isaf



## Canol uchaf



## Uchaf



“

Mae pawb yn cael eu gwerthfawrogi fel  
unigolyn a'u trin â chwarteisi.

”



# Bwlch Bonws

Yn Beacon rydym yn credu ein bod yn talu cyflogau teg yn seiliedig ar rôl unigolyn. Nid ydym fel arfer yn talu bonysau i aelodau staff, fodd bynnag, yn y gorffennol roedd gan Pennant nifer o rolau a oedd yn dilyn arfer y diwydiant, ond nid oes unrhyw weithwyr Pennant ar hyn o bryd i dderbyn bonws.

Yr unig fath arall o wobr sy'n gymwys fel bonws o dan ein rhwymedigaeth i adrodd ar fonysau yw ein Gwobr Gwasanaeth Hir y mae gweithwyr yn ei derbyn ar ôl 5, 10, 15, ac 20 mlynedd o wasanaeth gyda Beacon. Mae'r dyfarniadau hyn ar ffurf wythnosau ychwanegol o wyliau a roddir yn y flwyddyn y mae'r gweithiwr yn ei hennill ar ben-blwydd ymuno ag Arfordirol, RHA, neu Beacon.

Mae gan bob gweithiwr sy'n derbyn y Wobr Gwasanaeth Hir yr opsiwn o gyfnewid y gwyliau am arian parod a gallant dderbyn wythnos o gyflog ychwanegol yn hytrach na'r amser ychwanegol i ffwrdd. At ddiben yr adroddiad, dim ond y rhai a ddewisodd gyfnewid eu gwobr gwasanaeth hir sydd wedi'u cynnwys yn y ffigurau hyn.

Yn y flwyddyn 2024/25 roedd 13, 11 o weithwyr gwryw a 2 o weithwyr benyw a gymerodd eu gwobr gwasanaeth hir fel taliad. Yn ystod y cyfnod hwn ni thalodd Beacon unrhyw fonysau eraill felly'r unig fonysau a dalwyd i staff oedd gwobrau gwasanaeth hir. Gan fod mwy o weithwyr gwrywaidd wedi dewis derbyn eu LSA fel taliad yn y cyfnod hwn, mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn y gwahaniaeth rhwng y symiau a delir er bod gwerth y bonysau a delir yn Beacon yn isel iawn.



## Gwrywaidd

8.2%

Cymedrig: £616.85  
Canolrifol: £50.00



## Benywaidd

2%

Cymedrig: £651.88  
Canolrifol: £50.00

Bwlch cyflog cymedrig rhwng y rhywiau ar gyfer cyflog bonws

91.9%

Bwlch cyflog canolrifol rhwng y rhywiau ar gyfer cyflog bonws

92.3%

# Y dyfodol

---

Mae Beacon yn falch o'n hanes o hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a thegwch ac yn teimlo bod hyn yn cael ei adlewyrchu yn ein dull o wobrwyo. Rydym wedi ymrwymo'n llwyr i barhau â'r gwerthoedd hyn ac yn credu y bydd yn sicrhau bod Beacon yn parhau i elwa o gyfraniad gweithwyr talentog, arloesol ac angerddol o amrywiaeth eang o gefndiroedd.

Credwn fod hwn yn fodel cryf ar gyfer cynaliadwyedd a bydd yn ein helpu i barhau i ddarparu cartrefi a gwasanaethau sy'n galluogi ein tenantiaid i ffynnu a'r cymunedau rydym yn eu gwasanaethu i ffynnu.



## Datganiad

Rwy'n cadarnhau bod ein data wedi'i gyfrifo yn unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

A white handwritten signature of Caroline Belasco on a dark blue background.

Caroline Belasco  
Cyfarwyddwr Gweithredol Pobl



## Datganiad

Rwy'n cadarnhau bod ein data wedi'i gyfrifo yn unol â gofynion Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Gwybodaeth am y Bwlch Cyflog Rhwng y Rhywiau) 2017.

A white handwritten signature of Debbie Green on a dark blue background.

Debbie Green  
Prif Weithredwr