

NSPCC

Adroddiad Bwlch Cyflog Amrywiaeth 2025



MAE POB PLENTYNDOD WERTH BRWYDRO DROSTO

Cynnwys

Rhagair	3
Bwlch cyflog a chyflog cyfartal	5
Data bwlch cyflog yr NSPCC	6
Canllaw i'r ffigurau	7
Geirfa	7
Ein canfyddiadau a chynlluniau ar gyfer y dyfodol	9
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC	12
Data bwlch cyflog ethnigrwydd yr NSPCC	14
Data bwlch cyflog anabledd yr NSPCC	16
Data bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd yr NSPCC	18
Data bwlch cyflog crefydd yr NSPCC	20
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (amser llawn)	22
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (rhan-amser)	24
Bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl oedran	26

Rhagair

Dim ond pan fyddwn yn creu gweithle lle mae pob unigolyn yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, ei barchu a'i gefnogi y mae ein cenhadaeth i atal cam-drin ac esgeulustod ymhlith plant yn bosibl. Daw ein gweithwyr a'n gwirfoddolwyr ag ystod amrywiol o brofiadau, safbwyntiau a chryfderau, a'r amrywiaeth hon sy'n ein galluogi i gael yr effaith fwyaf ar blant. Rydyn ni wedi ymrwymo i sicrhau bod pawb sy'n gweithio gyda ni, yn gwirfoddoli i ni ac yn ein cefnogi yn teimlo eu bod yn gallu cyfrannu o'u gorau, gan wybod bod eu hunigolrwydd yn cael ei gydnabod a bod eu cyfraniad yn bwysig.



Rydyn ni wedi parhau i gryfhau ein gwaith amrywiaeth a chynhwysiant ar draws y sefydliad ac yn diweddarau ein cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant bob blwyddyn i sicrhau ein bod yn targedu ein hymdrechion yn y ffordd fwyaf effeithiol. Mae ein proses o adrodd ar y Bwlch Cyflog Amrywiaeth yn chwarae rôl bwysig wrth nodi lle mae anghydraddoldebau'n parhau a lle mae angen i ni ganolbwyntio ein hymdrechion. I helpu gyda hyn rydyn ni wedi ehangu ein hadroddiadau ar y bwlch cyflog yn wirfoddol y tu hwnt i'r gofyniad gorfodol am rywedd i gynnwys ethnigrwydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd, a chrefydd, yn ogystal â dadansoddiad croestoriadedd ar draws rhywedd ac oedran, a phatrymau gweithio i'n helpu i ddeall achosion ein bwlch cyflog rhywedd yn well ac i nodi'r camau hynny a all gael effaith ystyrlon.

Mae'r dull rhagweithiol hwn hyd yma yn ein rhoi mewn sefyllfa gref i fodloni gofynion mesurau'r llywodraeth sydd ar y gweill i ehangu tryloywder y bwlch cyflog, gan gynnwys cynlluniau gweithredu gorfodol ar y bwlch cyflog rhywedd o dan Ddeddf Hawliau Cyflogaeth 2025 ac adrodd arfaethedig ar y bwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd drwy'r Bil Cydraddoldeb (Hil ac Anabledd). Serch hynny, byddwn yn parhau i edrych ar ffyrdd o adeiladu ar yr hyn rydyn ni wedi'i wneud hyd yma i gael yr effaith fwyaf.

Prif Ganfyddiadau 2025:

Mae'r canfyddiadau eleni yn dangos symudiad positif yn y rhan fwyaf o'r grwpiau rydyn ni'n adrodd arnynt. Rydyn ni wedi gweld gostyngiadau sylweddol yn y bwlch cyflog ethnigrwydd ac anabledd canolrifol, ynghyd â gwelliannau yn y bylchau cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd, a chrefydd. Mae'r gwelliannau hyn yn ganlyniad i gynrychiolaeth gynyddol ar draws y rhan fwyaf o'r chwarteli cyflog gan gynnwys pen uchaf y sbectrwm cyflog, sy'n adlewyrchu effaith bositif ein hystod eang o fentrau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.

Rydyn ni wedi gweld cynnydd bach yn ein bwlch cyflog rhywedd canolrifol eleni. Mae hyn yn bennaf oherwydd gostyngiad yng nghynrychiolaeth dynion yn ein rolau chwartel canol isaf a chynrychiolaeth uwch o ddynion yn ein rolau chwartel canol uchaf. Mewn cyferbyniad, mae menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n gyfartal ar draws y sbectrwm cyflog llawn.

Mae ein dadansoddiad croestoriadol hefyd wedi rhoi gwybodaeth ychwanegol i ni ar ein bwlch cyflog rhywedd. Mae hyn yn dangos nad yw ein bwlch cyflog rhywedd yn cael ei achosi'n bennaf gan batrymau gwaith (gweithio rhan-amser/ amser llawn) fel nifer o sefydliadau eraill. Ac i'r rhai o dan 45 oed, mewn termau absoliwt nid oes bwlch cyflog rhywedd. Wedi dweud hynny, rydyn ni'n gweld bylchau cyflog amlwg rhwng y rhywiau ar gyfer y rhai 45–55 oed, a'r rhai dros 55 oed. Er nad yw'r patrymau hyn yn anarferol ac yn adlewyrchu tueddiadau cenedlaethol ehangach yn fras, maen nhw'n dangos bod oedran yn ffactor yn ein bwlch cyflog rhywedd. Gan adeiladu ar y wybodaeth hon, byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar ddeall yr ysgogwyr sylfaenol ac yn gweithredu lle bydd yn gwneud y gwahaniaeth mwyaf ystyrlon er mwyn i ni allu parhau i leihau'r bwlch cyflog rhywedd ymhellach.

Yn gyffredinol, er ein bod yn croesawu'r cynnydd positif a adlewyrchir yn nifer o ganlyniadau eleni, rydyn ni'n cydnabod bod cyflawni mwy o amrywiaeth yn siwrnau barhaus, sy'n gofyn am dryloywder ac ymdrech dorfol i gyflawni gwelliannau parhaol i'n gweithwyr, gwirfoddolwyr a chefnogwyr. Rwy'n hyderus y bydd y sylfeini rydyn ni'n eu hadeiladu drwy ein camau sy'n seiliedig ar gyflogau a'n cynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ehangach, yn cryfhau'r cynnydd a wnaed ac yn sicrhau bod ein hymdrechion yn parhau i ganolbwyntio lle mae eu hangen fwyaf.

Mae rhagor o wybodaeth am ein bylchau cyflog yn 2025 i'w gweld yn yr adroddiad hwn.



Chris Sherwood
Prif Weithredwr, NSPCC

Bwlch cyflog a chyflog cyfartal

Er bod cyflog cyfartal a bylchau cyflog amrywiaeth yn edrych ar wahaniaethau rhwng cyflogau gweithwyr, maen nhw'n ddau fater gwahanol. Mae'n bwysig cadw hynny mewn cof wrth ddarllen yr adroddiad hwn.

Mae'r NSPCC yn gyflogwr cyflog cyfartal, sy'n dilyn deddfwriaeth cyflog cyfartal, Deddf Cydraddoldeb 2010 ac arferion cyflog cyfartal.

Mae cyflog cyfartal yn edrych ar wahaniaethau mewn cyflog lle mae gweithwyr yn gwneud yr un gwaith, neu waith o'r un gwerth.

Mae bylchau cyflog amrywiaeth yn fesur o'r gwahaniaeth rhwng enillion cyfartalog gweithwyr ar draws sefydliad, p'un a ydynt yn gwneud yr un gwaith neu waith o'r un gwerth ai peidio. Caiff pob rôl ar draws y sefydliad ei chynnwys wrth gyfrifo'r ffigur enillion cyfartalog, a mynegir y ffigur fel canran o enillion y grŵp hwnnw.



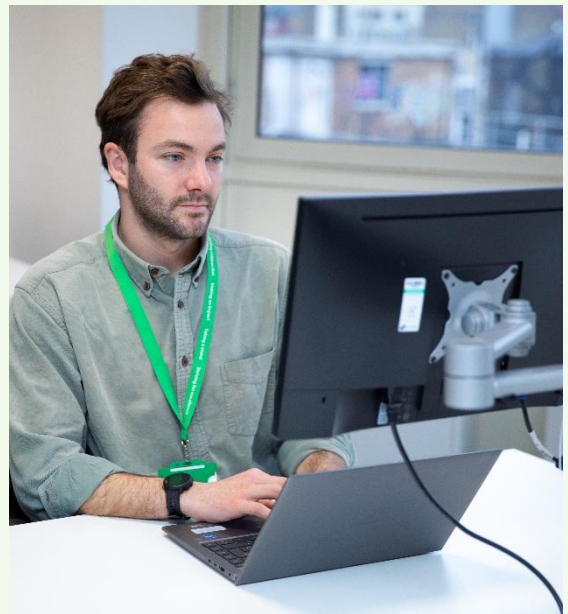
Mae'r adroddiad hwn yn ymwneud â'n bylchau cyflog amrywiaeth.

Nid yw cael bwlch cyflog o reidrwydd yn golygu bod problem cyflog cyfartal mewn sefydliad. Mae nifer o resymau dros fwllch cyflog, er enghraifft, mae'n bosibl bod anghydbwysedd rhwng y gwahanol lefelau o rolau sy'n cael eu dal gan wahanol grwpiau o weithwyr, neu os yw mathau penodol o rolau'n cael eu dal gan un grŵp o weithwyr gan fwyaf.



Data bwlch cyflog yr NSPCC

Mae rheoliadau a gyflwynwyd yn 2017 yn golygu bod yn rhaid i ni adrodd ar nifer o wahanol fesurau ystadegol o gyflog dynion/menywod ar ddyddiad cipolwg sef 5 Ebrill bob blwyddyn. Ers cyhoeddi ein hadroddiad Bwlch Cyflog Amrywiaeth cyntaf yn 2021, rydyn ni wedi ymestyn ein hadroddiadau yn wirfoddol i gynnwys adrodd ar fylchau cyflog yn ôl ethnigrwydd, anabledd, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd ac, yn fwy diweddar, y croestoriadedd rhwng oedran a phatrymau gweithio yn ein bwlch cyflog rhywedd.



Er mwyn gallu gwneud cymariaethau ar draws ein holl adroddiadau bwlch cyflog, rydyn ni wedi dewis adrodd ar yr un mesurau ystadegol ag a ddefnyddir ar gyfer adrodd ar y bwlch cyflog rhwng dynion a menywod.

Mae rheoliadau sy'n ymwneud â Bwlch Cyflog Rhywedd yn ei gwneud yn ofynnol i ni nodi ein gweithwyr ar sail rhyw cyfreithiol (fel yn yr adroddiad hwn). Fodd bynnag, fel sefydliad sy'n awyddus i fod yn wirioneddol gynhwysol, rydyn ni'n cydnabod bod rhyw yn fwy cymhleth na'r termau deuaidd hyn. Rydyn ni'n cefnogi gweithwyr o bob hunaniaeth rhywedd, gan gynnwys drwy PINCC (*Pride in the NSPCC's Colleagues and Children*), grŵp rhwydwaith profiadau personol ein gweithwyr LHDTC+.

Mae'r holl ddata yn yr adroddiad hwn yn gywir ar 5 Ebrill 2025. Mae'r data yn seiliedig ar wybodaeth a ddatgelwyd gan weithwyr a gofnodwyd ar ein system adnoddau dynol electronig. O ganlyniad, mae anabledd yn cynnwys anableddau meddyliol a chorfforol ac anableddau dysgu. Mae cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd yn cynnwys heterorywiol, lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol, a'r rhai hynny sy'n defnyddio term arall i nodi eu cyfeiriadedd rhywiol neu hunaniaeth rhywedd.

Canllaw i'r ffigurau

At ddibenion darlunio, mae'r adrannau isod yn defnyddio rhywedd fel enghraifft. Serch hynny, wrth adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd, gwneir cymariaethau rhwng y rhai sy'n wyn a phobl sydd o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig. Ar gyfer y bwlch cyflog anabledd, gwneir cymariaethau rhwng pobl nad oes ganddynt anabledd a phobl sydd ag anabledd. Ar gyfer y bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd, gwneir cymariaethau rhwng pobl sy'n heterorywiol a phobl sy'n lesbiaidd, hoyw, deurywiol, trawsryweddol neu â chyfeiriadedd rhywiol/hunaniaeth rhywedd arall. Ac ar gyfer y bwlch cyflog crefydd, gwneir cymariaethau rhwng y rhai sy'n Gristnogion a'r rhai sy'n uniaethu â chrefydd arall neu nad oes ganddynt gred grefyddol o gwbl.

Geirfa

Cymedr

Cyfartaledd set o rifau. Caiff yr holl rifau eu hadio a'u rhannu â nifer y rhifau a oedd yn y cyfrifiad.

Er enghraifft, os cymerwn 5, 8, 12, 26 a 40, cyfanswm y rhifau yw 91. Mae rhannu hyn â phump (nifer y ffigurau) yn rhoi cymedr o 18.2.

Rydyn ni'n adrodd ar y gwahaniaeth rhwng y gyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer dynion o'i chymharu â chyfradd gymedrig fesul awr ar gyfer menywod, wedi'i mynegi fel canran o ffigur y dynion.

Canolrif

Gwerth canol rhestr o rifau. Os yw nifer y cofnodion ar restr yn odrif, y canolrif yw'r cofnod canol ar ôl gosod y rhestr mewn trefn o'r lleiaf i'r mwyaf. Os yw nifer y cofnodion ar y rhestr yn eilrif, mae'r canolrif hanner ffordd rhwng y ddau rif canol ar ôl eu didoli.

Er enghraifft, os cymerwn 5, 8, 12, 26 a 40, y gwerth canolrifol yw 12.

Rydyn ni'n adrodd ar y gwahaniaeth rhwng y gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer dynion o'i chymharu â'r gyfradd ganolrifol fesul awr ar gyfer menywod, wedi'i mynegi fel canran o ffigur y dynion.

Cyflog Bonws

Mae ein cyflog bonws yn cynnwys ein dyfarniadau cydnabyddiaeth.

Rydyn ni'n adrodd ar:

- Y gwahaniaeth rhwng y cyflog bonws cymedrig a dderbyniwyd gan ddynion a menywod, wedi'i fynegi fel canran o ffigur y dynion.
- Y gwahaniaeth rhwng y taliad bonws canolrifol a dderbyniwyd gan ddynion a menywod, wedi'i fynegi fel canran o ffigur y dynion.

- Y gyfran o weithwyr gwrywaidd perthnasol y talwyd unrhyw swm o gyflog bonws iddynt a'r gyfran o weithwyr benywaidd perthnasol y talwyd unrhyw swm o gyflog bonws iddynt o fewn y cyfnod o 12 mis cyn dyddiad y ciplun.

Rhifau positif, negyddol a sero

- Mynegir ffigurau bwlch cyflog fel canran bositif, negatif, neu sero. Mae canran bositif yn dangos bod menywod yn ennill llai na dynion ar gyfartaledd. Er enghraifft, os yw menywod yn ennill 10% yn llai na dynion, mae'r bwlch cyflog yn 10%.
- Mae canran negatif yn dangos bod menywod yn ennill mwy na dynion ar gyfartaledd. Er enghraifft, os yw menywod yn ennill 10% yn fwy na dynion, mae'r bwlch cyflog yn -10%.
- Mae canran sero yn dangos nad oes bwlch cyflog neu fod dynion a menywod yn ennill yr un faint.

Chwarteli cyflog

Gosodir cyfraddau cyflog mewn rhestr yn ôl eu gwerth. Yna rhennir y rhestr yn bedair adran hafal (chwarteli). Bydd pob chwartel yn cynnwys yr un nifer o unigolion.

Rydyn ni'n adrodd faint o ddynion a faint o fenywod sydd ym mhob chwartel cyflog, wedi'i fynegi fel canran ym mhob chwartel.

Er gwybodaeth, mae cyflogau ym mhob chwartel yn cyd-fynd yn fras â'n bandiau cyflog canlynol:

- Chwartel Uchaf (ChU): gradd 6 ac uwch
- Chwartel Canol Uchaf (ChCU): gradd 5
- Chwartel Canol Isaf (ChCI): gradd 4
- Chwartel Isaf (ChI): gradd 3

Croestoriadedd

Mae dadansoddiad croestoriadol yn cynnig dull mwy cynnil o adrodd ar fylchau cyflog. Rydyn ni'n ei ddefnyddio i ddeall achosion ein bylchau cyflog mwy yn well oherwydd gall lywio ein strategaethau'n well i fynd i'r afael â'r ffactorau sylfaenol a allai fod yn cyfrannu at fylchau cyflog yr NSPCC. Mae'r dadansoddiadau hyn yn edrych ar y cyfuniad o nodweddion a'u heffaith ar fylchau cyflog. Er enghraifft, a yw'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau'n amrywio yn ôl oed rhywun?

Ein canfyddiadau a chynlluniau ar gyfer y dyfodol

Gyda chefnogaeth gwaith parhaus o dan gynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2025-28, rydyn ni'n parhau i weld cynnydd o ran denu, recriwtio a datblygu gweithlu mwy amrywiol. Mae hyn yn cael ei lywio gan ystod o fentrau ar draws recriwtio, dilyniant a diwylliant sefydliadol. Drwy gryfhau ac adeiladu ar y gwaith hwn, credwn y byddwn yn parhau i weld tueddiadau positif yn ein data bwlch cyflog.

Eleni, rydyn ni wedi gwneud cynnydd da wrth gynyddu amrywiaeth gyffredinol y gweithlu, yn ogystal ag annog gwelliannau yn y ffordd y mae grwpiau amrywiol yn cael eu cynrychioli ar draws y sbectrwm cyflog llawn. Mae'r newidiadau hyn – gan gynnwys cynrychiolaeth gryfach ar draws ethnigrwydd, anabledd, cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd, a chrefydd – wedi cyfrannu, gyda'i gilydd, at ostyngiadau yn y rhan fwyaf o'n bylchau cyflog.

Rydyn ni wedi gweld gostyngiad sylweddol yn ein bwlch cyflog ethnigrwydd eleni, sydd wedi gostwng 4.8 pwynt canran i 3.2%. Mae'r gwelliant hwn yn deillio o gynnydd bach mewn cynrychiolaeth yn y chwarter canol uchaf (gradd 5). Er bod y cynnydd hwn ar lefelau cyflogau uwch yn galonogol, rydyn ni'n parhau i weld cynrychiolaeth uchel yn ein rolau â chyflog is (gradd 3) felly byddwn yn parhau i ganolbwyntio ar sicrhau ein bod yn recriwtio ymgeiswyr i rolau ar bob lefel ac yn cefnogi datblygiad cydweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig i symud ymlaen i rolau uwch, er enghraifft:

- Ein rhaglen i ddarpar reolwyr, *Platform*, sy'n cynnig datblygiad, dysgu a phrofiad i gydweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig i gefnogi eu dilyniant i fod yn rheolwyr. Drwy adeiladu ffrwd gryfach o dalent amrywiol ar lefelau cyflog uwch, mae'r rhaglen yn anelu at gael effaith hirdymor positif ar ein bwlch cyflog ethnigrwydd.
- Rydyn ni hefyd yn cynnig y Rhaglen Ddysgu Gilyddol (RLP), sy'n paru cydweithwyr gydag aelodau'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth i feithrin arweinyddiaeth gynhwysol, dealltwriaeth o'r ddwy ochr, a sgysiau mwy ystyrlon am gynnydd.

Mae ein bwlch cyflog anabledd cymedrig wedi gostwng o 8.1% i 3.2%. Mae'r gwelliant hwn yn adlewyrchu cynnydd sylweddol yng nghyfran y cydweithwyr sy'n datgan anabledd o fewn lefel cyflog y chwarter canol uchaf a gostyngiad yn lefel cyflog y chwarter isaf o'i gymharu â'r llynedd. Byddwn yn parhau â'n gwaith wedi'i dargedu i gefnogi gweithwyr anabl ac yn amrywio ein gweithlu, gyda'r disgwyliad y bydd y bwlch yn lleihau ymhellach wrth i gynrychiolaeth ddod yn fwy cytbwys ar draws pob lefel cyflog.

Mae ein bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd yn 1.9%, gostyngiad o 0.6 pwynt canran. Mae'r gwelliant hwn wedi'i ysgogi'n bennaf gan gynnydd yn nifer yr aelodau o'r gymuned LHDTG+ yn y swyddi â chyflog uwch (gradd 6 ac uwch).

Mae'r bwlch cyflog crefydd eleni yn 1.1%, gostyngiad o 2 bwynt canran. Mae'r gostyngiad hwn oherwydd symudiad am i lawr yng nghynrychiolaeth gweithwyr Cristnogol yn y chwarterl uchaf a chynnydd yn y chwarterl isaf, ac ochr yn ochr â chynnydd yng nghyfran y rheini nad ydynt yn Gristnogion yn y chwarterl uchaf.

Mae ein bwlch cyflog rhywedd yn 6.8%, i fyny 1.2 pwynt canran. Mae'r cynnydd yn y bwlch cyflog rhywedd oherwydd gostyngiad yng nghyfran y dynion yn y chwarterl canol isaf, ochr yn ochr â chynnydd bach yn y chwarterl canol uchaf. Mewn cyferbyniad, mae'n bwysig nodi bod menywod yn parhau i gael eu cynrychioli'n gyfartal ar draws y sbectrwm cyflog llawn.

Wrth archwilio'r bwlch cyflog rhywedd yn fanylach, gallwn weld nad yw patrymau gweithio, gweithio'n llawn amser neu weithio'n rhan-amser, yn ystyried ein bwlch cyflog rhywedd oherwydd bod y bylchau cyflog rhywedd amser llawn a rhan-amser yn is na'r bwlch cyflog rhywedd cyffredinol (5.7% a 5.2%) yn y drefn honno o'i gymharu â'n bwlch cyflog rhywedd o 6.8%).

Wrth edrych ar y bwlch cyflog rhywedd ar draws y grwpiau oedran, gwelwn gostyngiad yn y bwlch cyflog rhywedd yn y rhan fwyaf o grwpiau oedran, gyda'r bylchau cyflog yn lleihau i rhwng -0.1% a 2.1% ar gyfer y rhai o dan 45 oed. Mae hyn yn bositif oherwydd ei fod yn dweud wrthym, mewn termau absoliwt, nad oes bwlch cyflog rhywedd i'r rhan fwyaf o'n pobl. Wedi dweud hynny, rydyn ni'n gweld bylchau cyflog amlwg rhwng y rhywiau ar gyfer y rhai 45–55 oed, a'r rhai dros 55 oed (17% a 8.1% yn y drefn honno) sydd, o ran cyd-destun, ddim yn anarferol ac yn adlewyrchu'n fras tueddiadau cenedlaethol ehangach a adroddwyd gan y Swyddfa Ystadegau Gwladol, sy'n dangos bod bylchau cyflog rhywedd yn tueddu i ehangu mewn grwpiau oedran hŷn.

Yr hyn allwn ni weld o'n data NSPCC yw bod y bylchau cyflog hyn ymhlith ein grwpiau oedran hŷn yn annhebygol o gael eu llywio gan drosiant neu ddyrchafiadau mewnol, gan fod y ddau fel arfer yn lleihau gydag oedran, ac mae'r grwpiau hyn wedi cael y gyfran isaf o benodiadau mewnol dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Ceir esboniad mwy credadwy yn ymwneud â thueddiadau recriwtio allanol: rydyn ni'n cyflogi llai o bobl 45 oed a throsodd, ac o fewn y garfan lai hon ceir cyfran uwch o ddynion sy'n tueddu i ymuno mewn rolau â chyflog uwch. Mae hyn yn arwain at glwstwr o ddynion yn swyddi cyflog y chwarterl uchaf ac yn cyfrannu at ddosbarthiad anghytbwys ar draws y strwythur cyflog a bwlch cyflog ehangach o fewn y grwpiau oedran hŷn.

Yn y cyd-destun hwn, ein sylw y flwyddyn nesaf fydd archwilio hyn ymhellach, mewn ffordd empirig, er mwyn deall y patrymau a'r tueddiadau ac i nodi achosion. Yna gallwn sicrhau bod rheolwyr sy'n cyflogi yn ogystal â'n harferion yn effro i'r materion. Bydd hyn ochr yn ochr â chymau ategol sydd eisoes ar y gweill i gryfhau cynhwysiant ein harferion recriwtio, gan sicrhau ein bod yn cydnabod ehangder y sgiliau a'r profiad y mae ymgeiswyr hŷn yn eu cynnig, a gweithio i gael gwared ar unrhyw rwystrau i ymuno â'r NSPCC.

Yn gyffredinol, rydyn ni wedi cael ein calonogi i weld bod ein hymdrechion Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn parhau i gyfrannu at weithlu sy'n fwyfwy amrywiol. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, rydyn ni wedi gweld twf parhaus mewn cynrychiolaeth ymhlith ein cydweithwyr o gefndiroedd Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig, gweithwyr sy'n

datgan anabledd, gweithwyr LHDTTC+ a'r bobl â chrefyddau neu gredoau heblaw Cristnogaeth. Mae'r gynrychiolaeth gynyddol hon yn amlwg ar draws y sbectrwm cyflog llawn. Mae'r cynnydd hwn yn adlewyrchu'r mentrau parhaus, sydd wedi'u targedu, rydyn ni wedi bod yn eu rhoi ar waith ar draws recriwtio a dethol, datblygu a dilyniant, a'r diwylliant a'r ymddygiadau rydyn ni'n eu disgwyl ac yn eu hymgorffori ar draws y sefydliad sy'n dangos bod ein hymrwymadau hirdymor yn dechrau gwneud gwahaniaeth ar bob lefel. Ceir rhagor o fanylion am y gwaith hwn yn ein Cynllun Gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant 2025-28 cyhoeddedig.

Wrth i ni edrych ymlaen, rydyn ni'n parhau i ymrwymo a chanolbwyntio ar gefnogi cynrychiolaeth gytbwys ar bob lefel ac ymgorffori Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ym mhob agwedd ar ein gwaith. Mae hon yn siwrnai hirdymor tuag at adeiladu gweithlu sy'n adlewyrchu'r gymdeithas o'n cwmpas yn well - rhan hanfodol o sicrhau y gallwn fod yma i bob plentyn a pherson ifanc sydd ein hangen ni.

Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC

Bwlch cyflog rhywedd cymedrig

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd
2018	15.0%
2019	15.3%
2020	14.9%
2021	14.1%
2022	12.63%
2023	14.4%
2024	10.7%
2025	10.4%

Tabl 1: bwlch cyflog rhywedd cymedrig fesul blwyddyn

Bwlch cyflog rhywedd canolrifol

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd
2018	10.1%
2019	10.8%
2020	9.1%
2021	8.4%
2022	8.1%
2023	9.2%
2024	5.6%
2025	6.8%

Tabl 2: bwlch cyflog rhywedd canolrifol fesul blwyddyn

Y bwlch cyflog rhywedd cymedrig a chanolrifol ar gyfer cyflog bonws:

Ein bwlch cyflog rhywedd bonws cymedrig a chanolrifol oedd **0%**.

Y gyfran o ddynion a menywod sy'n derbyn taliad bonws

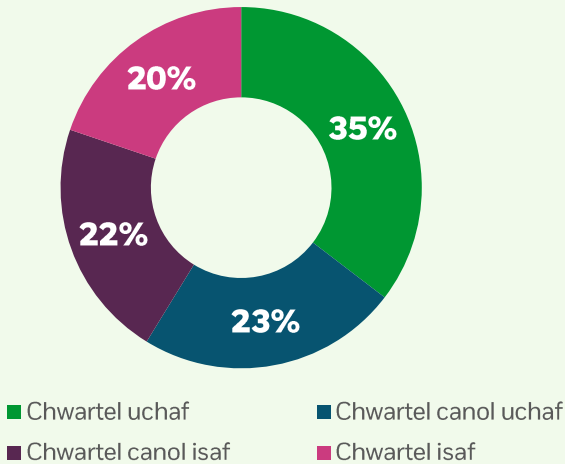
Derbyniodd cyfanswm o 26 o weithiwr ar draws y sefydliad gydnabyddiaeth yn ystod y cyfnod o 12 mis.

Roedd y gyfran o ddynion a dderbyniodd daliad bonws yn **1.0%**.

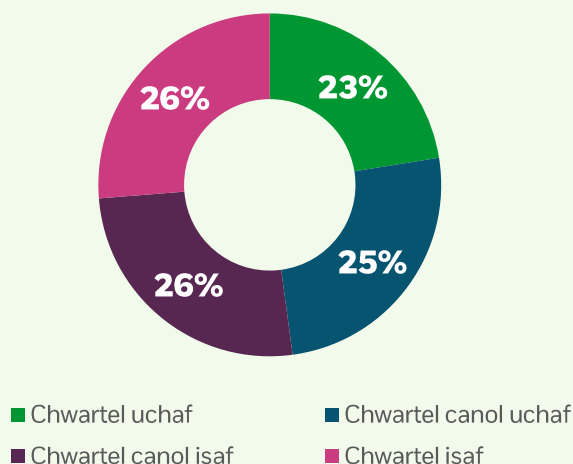
Roedd y gyfran o fenywod a dderbyniodd daliad bonws yn **1.9%**.

Chwarteli cyflog – rhywedd

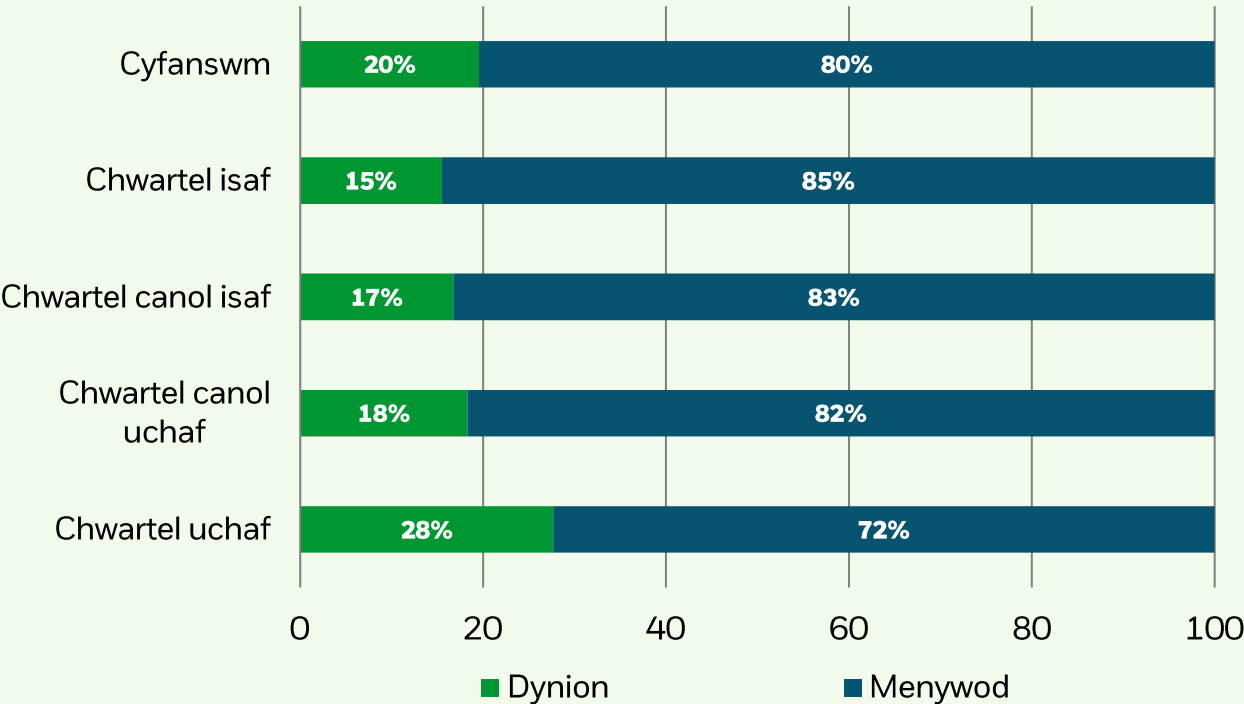
Dosbarthiad y Dynion ar draws y chwarteli



Dosbarthiad y Menywod ar draws y chwarteli



Dosbarthiad y dynion a'r menywod ym mhob chwartzel



Data bwlch cyflog ethnigrwydd yr NSPCC

Bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig

Blwyddyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd
2021	4.1%
2022	4.1%
2023	3.8%
2024	4.4%
2025	6.0%

Tabl 3: bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fesul blwyddyn

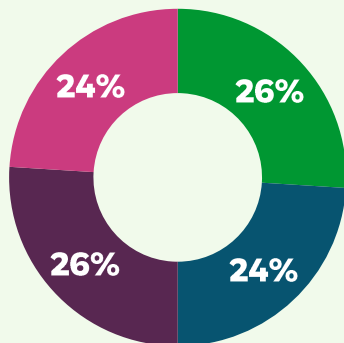
Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol

Blwyddyn	Bwlch cyflog ethnigrwydd
2021	4.7%
2022	6.9%
2023	3.4%
2024	8.0%
2025	3.2%

Tabl 4: bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol fesul blwyddyn

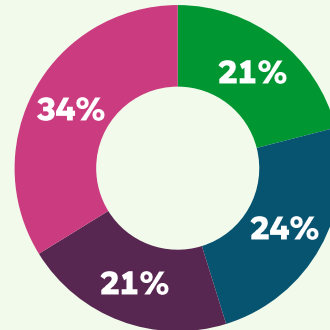
Chwarteli cyflog – ethnigrwydd

Dosbarthiad gweithwyr gwyn ar draws y chwarteli



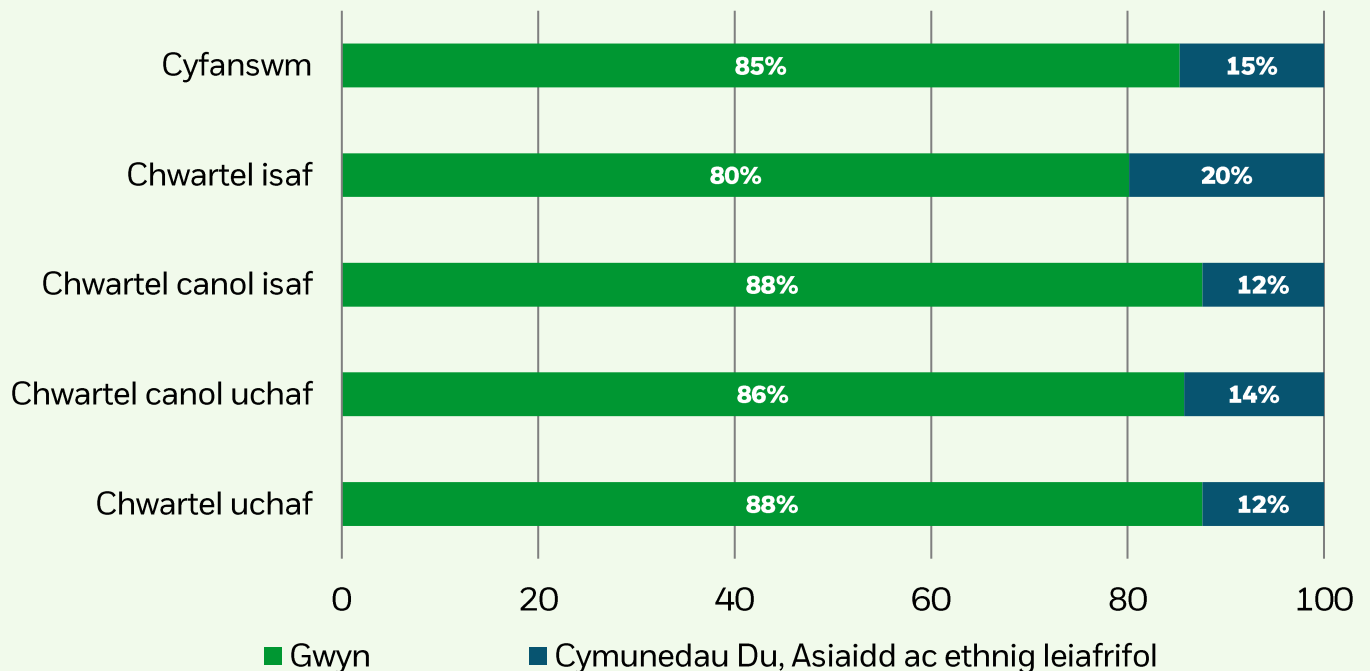
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr gwyn a gweithwyr o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig lleiafrifedig ym mhob chwartel



Data bwlch cyflog anabledd yr NSPCC

Bwlch cyflog anabledd cymedrig

Blwyddyn	Bwlch cyflog anabledd
2021	3.8%
2022	1.72%
2023	4.00%
2024	6.2%
2025	3.04%

Tabl 5: bwlch cyflog anabledd cymedrig fesul blwyddyn

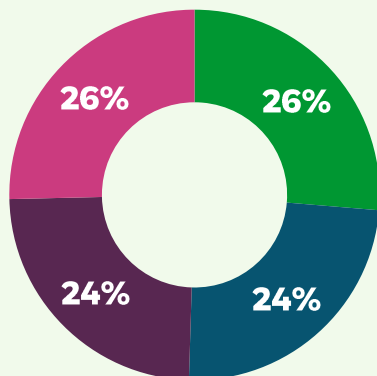
Bwlch cyflog anabledd canolrifol

Blwyddyn	Bwlch cyflog anabledd
2021	3.2%
2022	0.0%
2023	4.60%
2024	8.1%
2025	3.2%

Tabl 6: bwlch cyflog anabledd canolrifol fesul blwyddyn

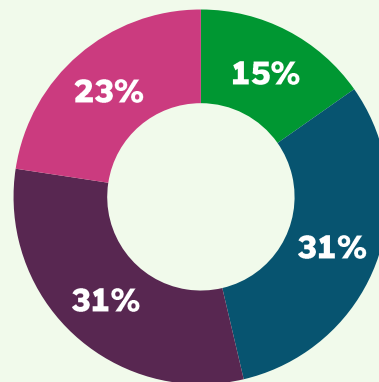
Chwarteli cyflog – anabledd

Dosbarthiad gweithwyr heb anabledd ar draws y chwarteli



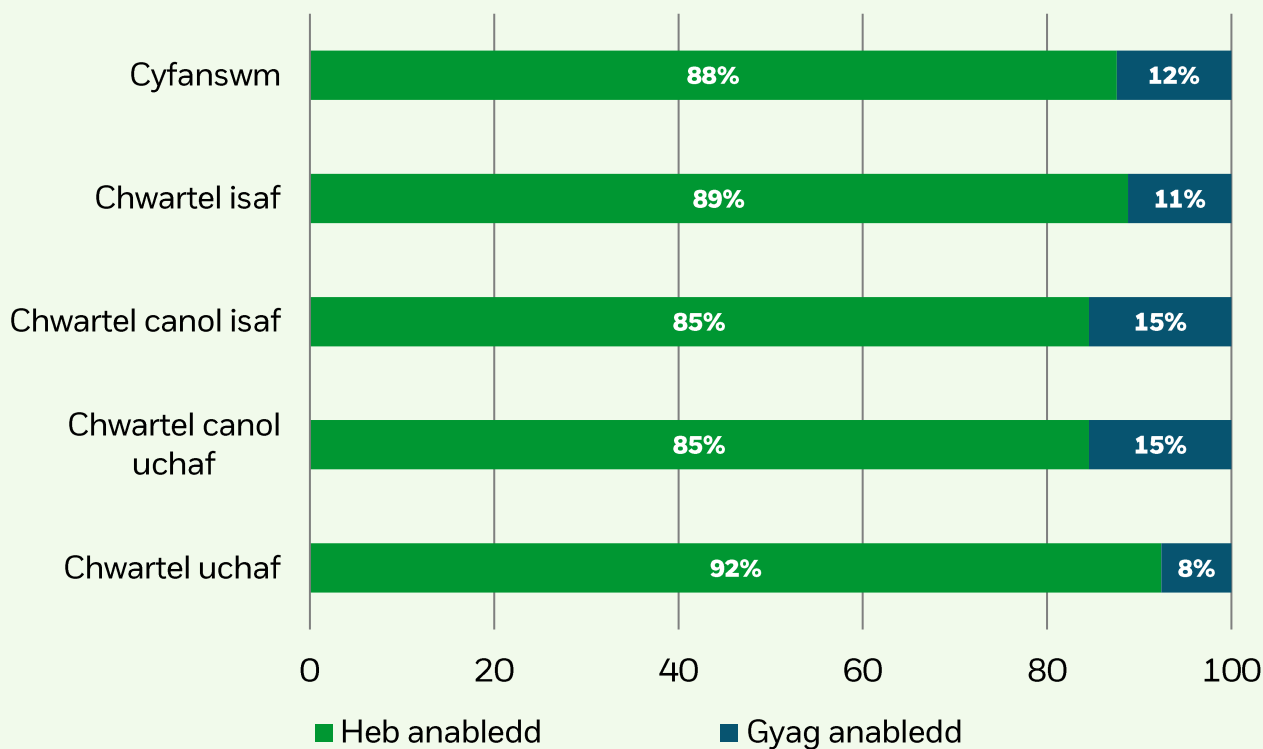
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr ag anabledd ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr heb anabledd a gweithwyr ag anabledd ym mhob chwartel



Data bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd yr NSPCC

Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd cymedrig

Blwyddyn	Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd
2021	-2.3%
2022	1.59%
2023	5.40%
2024	4.60%
2025	3.92%

Tabl 7: bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd cymedrig fesul blwyddyn

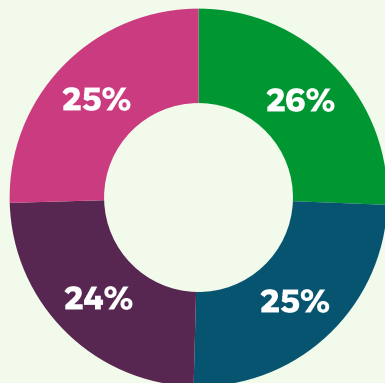
Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd canolrifol

Blwyddyn	Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd
2021	-3.8%
2022	-2.16%
2023	3.50%
2024	2.50%
2025	1.90%

Tabl 8: bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd canolrifol fesul blwyddyn

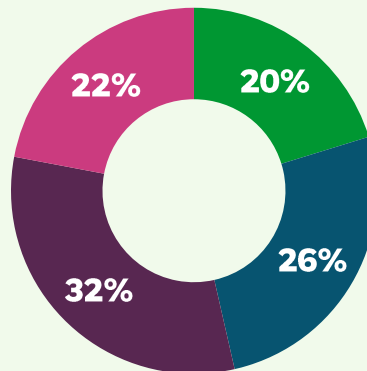
Chwarteli cyflog – cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd

Dosbarthiad gweithwyr heterorywiol ar draws y chwarteli



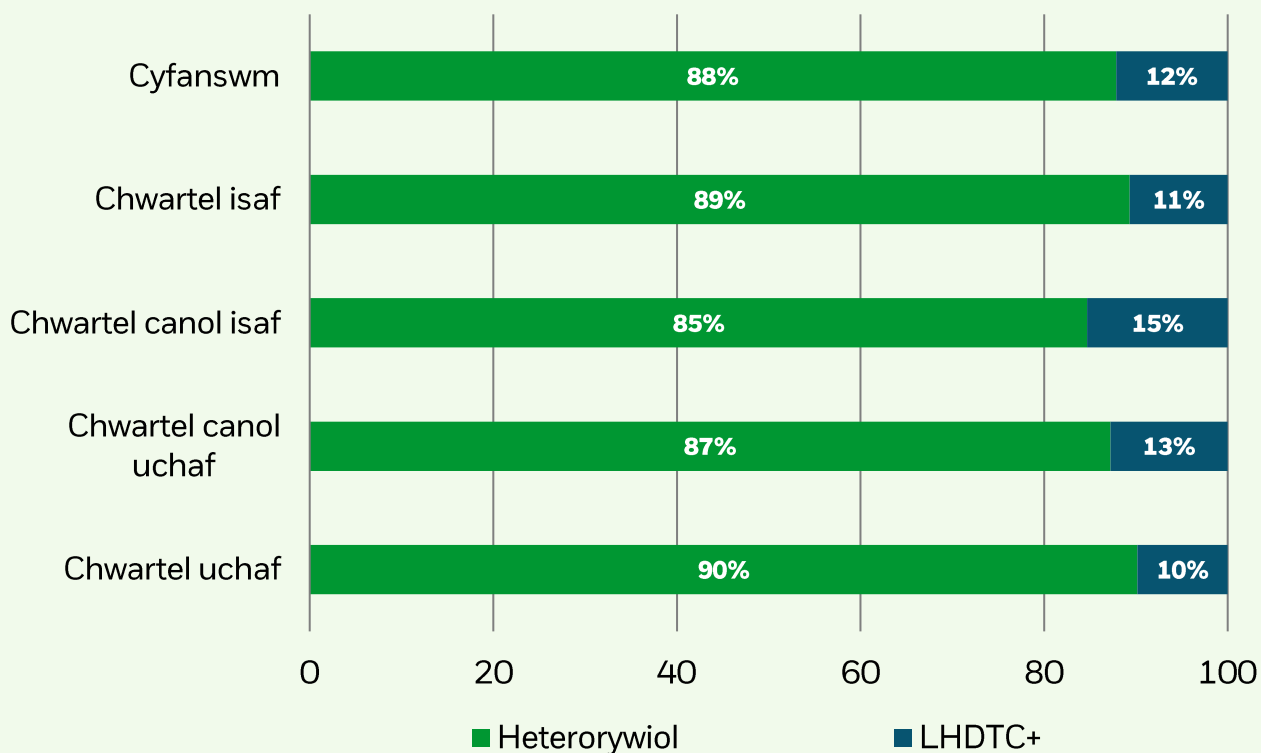
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr LHDTC+ ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr heterorywiol a LHDTC+ ym mhob chwartel



Data bwlch cyflog crefydd yr NSPCC

Bwlch cyflog crefydd cymedrig

Blwyddyn	Bwlch cyflog crefydd
2022	-1.90%
2023	0.10%
2024	1.5%
2025	0.80%

Tabl 5: bwlch cyflog crefydd cymedrig fesul blwyddyn

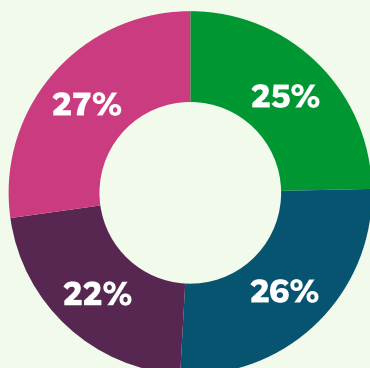
Bwlch cyflog crefydd canolrifol

Blwyddyn	Bwlch cyflog crefydd
2022	-0.70%
2023	-0.90%
2024	3.1%
2025	1.10%

Tabl 6: bwlch cyflog crefydd canolrifol fesul blwyddyn

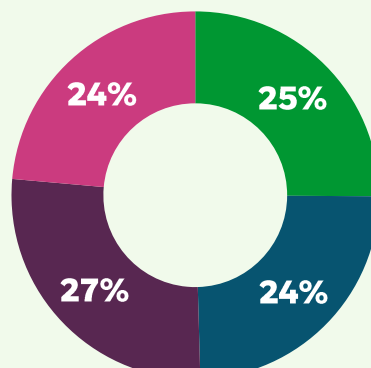
Chwarteli cyflog – crefydd

Dosbarthiad gweithwyr Cristnogol ar draws y chwarteli



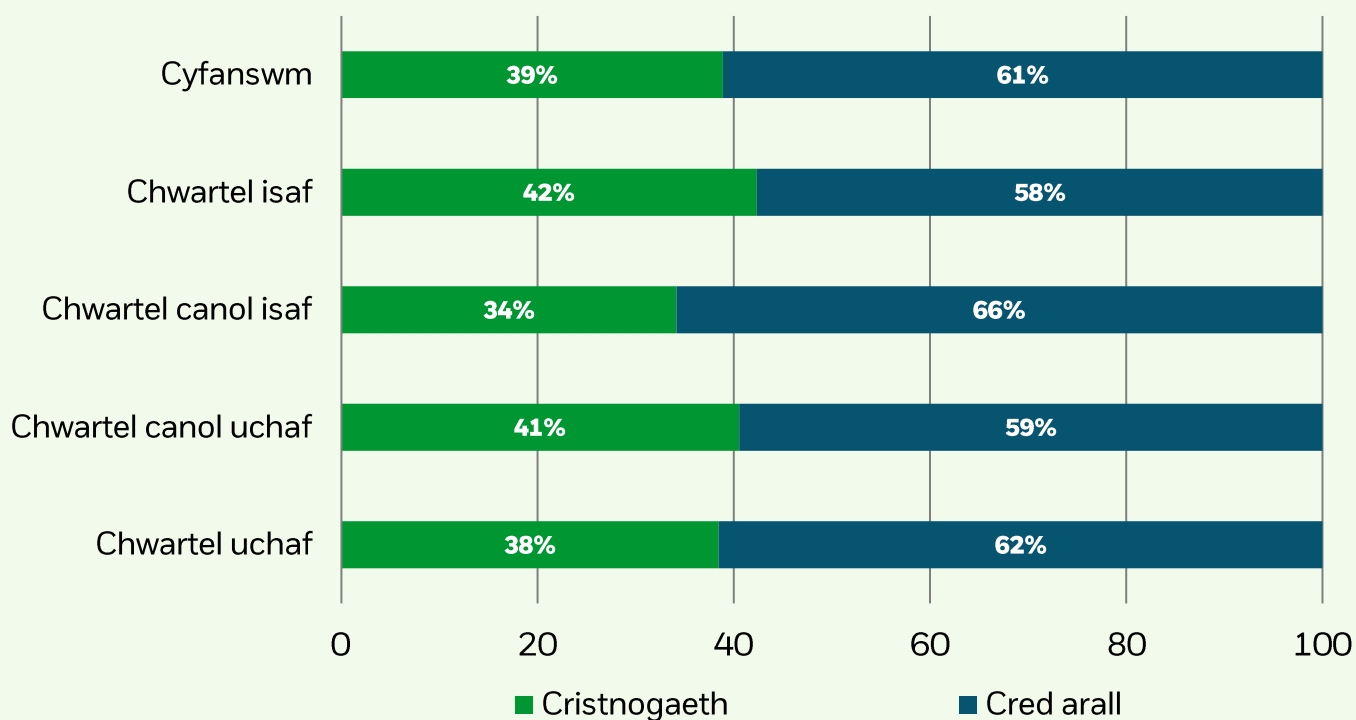
■ Chwartel uchaf ■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf ■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr â chred arall ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf ■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf ■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr Cristnogol a rhai â chred arall ym mhob chwartel



Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (amser llawn)

Bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar gyfer gweithwyr amser llawn

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd ar gyfer gweithwyr amser llawn
2023	14.25%
2024	9.49%
2025	9.00%

Tabl 11: bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar gyfer gweithwyr amser llawn fesul blwyddyn

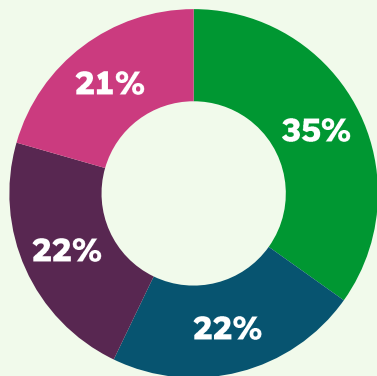
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr amser llawn

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd ar gyfer gweithwyr amser llawn
2023	10.65%
2024	2.89%
2025	5.70%

Tabl 12: bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr amser llawn fesul blwyddyn

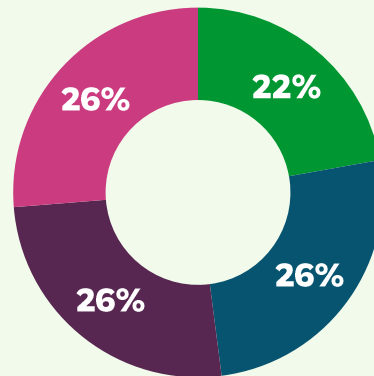
Chwarteli cyflog – gweithwyr amser llawn

Dosbarthiad dynion amser llawn ar draws y chwarteli



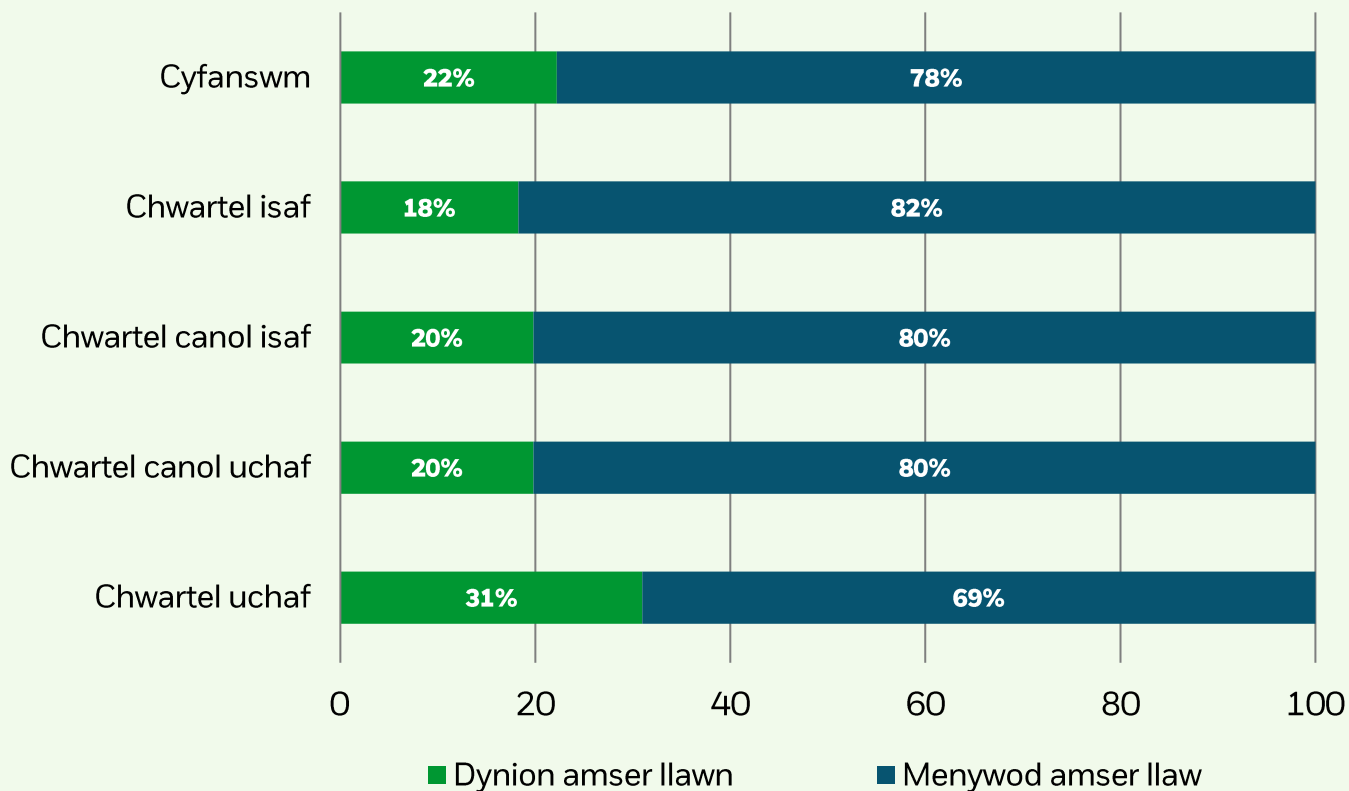
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad menywod amser llawn ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad dynion a menywod amser llawn ym mhob chwartel



Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (rhan-amser)

Bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar gyfer gweithwyr rhan-amser

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd ar gyfer gweithwyr rhan-amser
2023	7.85%
2024	5.85%
2025	6.60%

Tabl 13: bwlch cyflog rhywedd cymedrig ar gyfer gweithwyr rhan-amser fesul blwyddyn

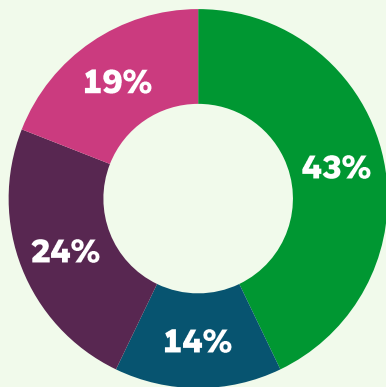
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr rhan-amser

Blwyddyn	Bwlch cyflog rhywedd ar gyfer gweithwyr rhan-amser
2023	7.25%
2024	8.50%
2025	5.20%

Tabl 14: bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr rhan-amser fesul blwyddyn

Chwarteli cyflog – gweithwyr rhan-amser

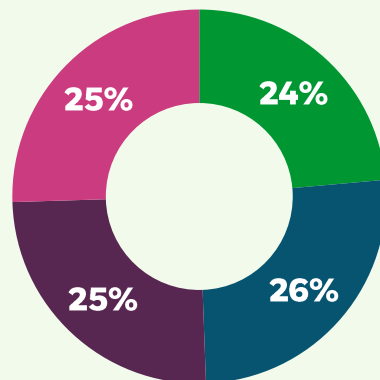
Dosbarthiad dynion rhan-amser ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol isaf

■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel isaf

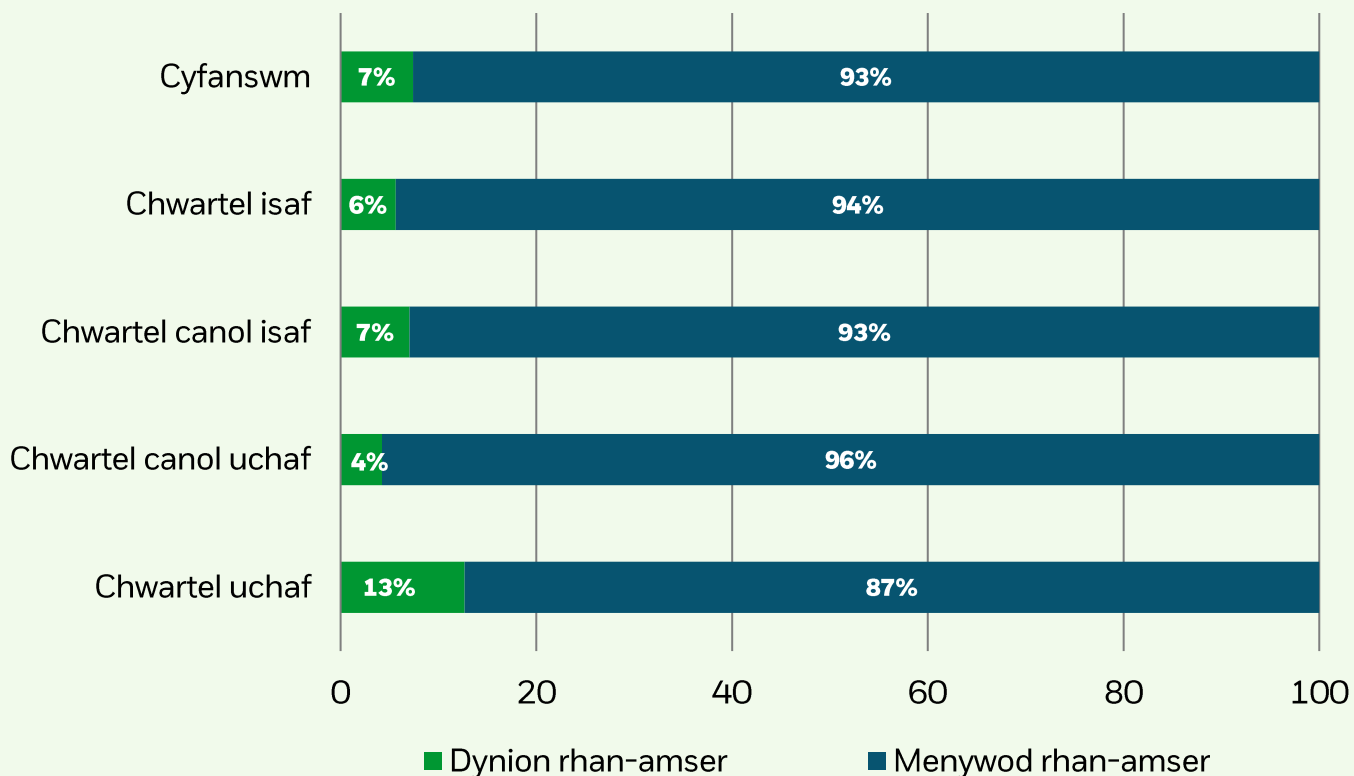
Dosbarthiad menywod rhan-amser ar draws y chwarteli



■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol isaf

■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad dynion a menywod rhan-amser ym mhob chwartel



Bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl oedran

Bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn ôl grŵp oedran

	Grwpiau oedran				
Blwyddyn	Dan 25	25 - 34	35 - 44	45 - 55	Dros 55
2023	4.18%	7.00%	12.76%	18.75%	15.47%
2024	7.46%	7.72%	0.09%	21.55%	12.08%
2025	1.80%	6.00%	5.20%	21.10%	7.90%

Tabl 15: bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn ôl grŵp oedran fesul blwyddyn

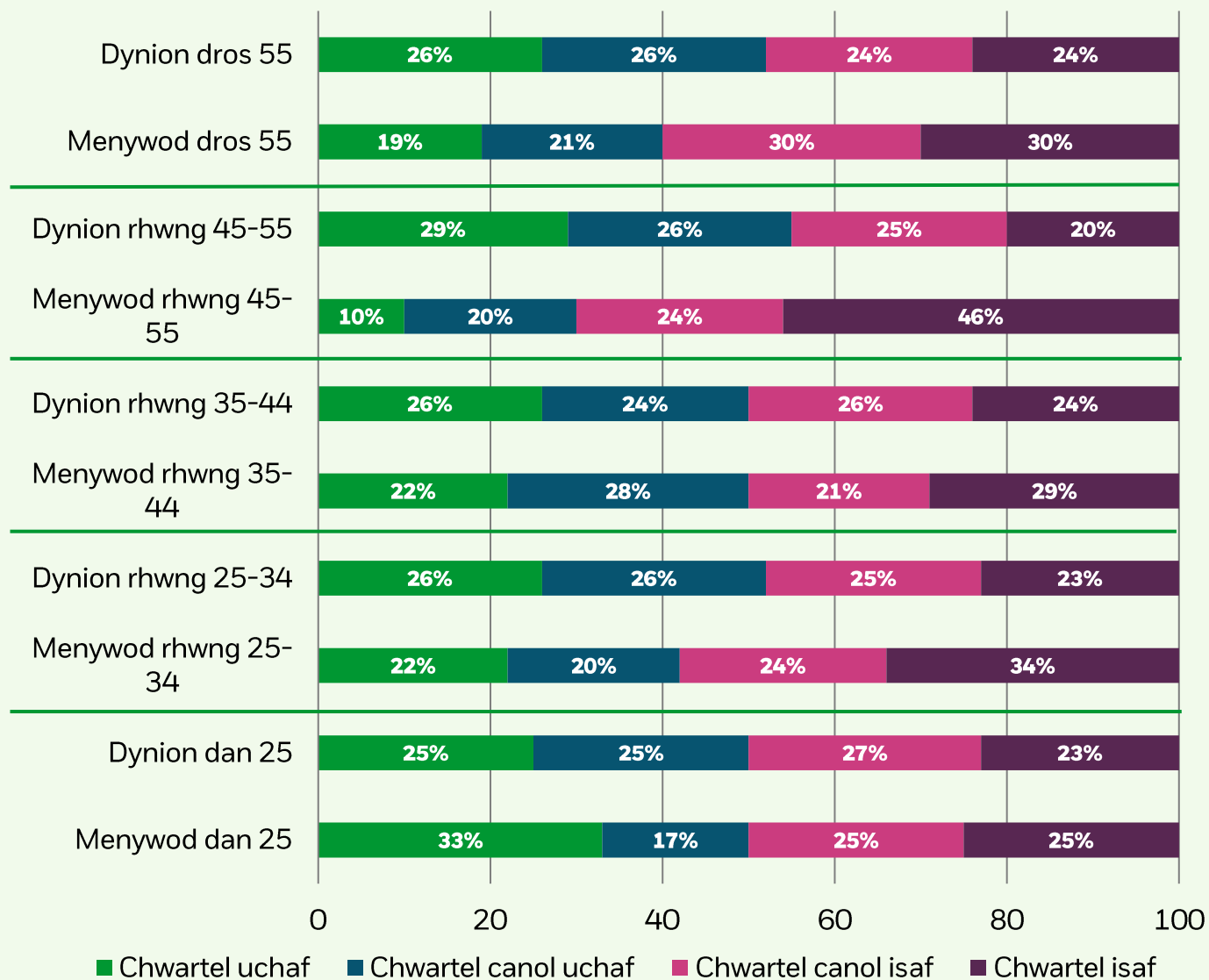
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol yn ôl grŵp oedran

	Grwpiau Oedran				
Blwyddyn	Dan 25	25 - 34	35 - 44	45 - 55	Dros 55
2023	9.09%	5.29%	6.02%	17.26%	5.62%
2024	13.36%	3.98%	-2.03%	17.47%	1.46%
2025	2.10%	2.10%	-0.10%	17.00%	8.10%

Tabl 16: bwlch cyflog rhywedd canolrifol yn ôl grŵp oedran fesul blwyddyn

Chwarteli cyflog – grwpiau oedran

Dosbarthiad dynion a menywod ar draws y chwarteli ym mhob grŵp oedran



Gyda'n gilydd, gallwn helpu plant sydd wedi cael eu cam-drin i ailadeiladu eu bywydau. Gyda'n gilydd, gallwn amddiffyn plant sydd mewn perygl. A, gyda'n gilydd, gallwn ddod o hyd i'r ffyrdd gorau o sicrhau na fydd plant byth yn cael eu cam-drin.

Rydyn ni'n newid y gyfraith. Rydyn ni'n ymweld ag ysgolion ar hyd a lled y wlad, gan helpu plant i ddeall beth yw camdriniaeth. A thrwy ein gwasanaeth Childline rydyn ni'n rhoi llais i bobl ifanc pan na fydd neb arall yn gwranddo.

Ond, er mwyn i hyn fod yn bosib, mae'n rhaid i ni gael eich help chi. Bydd pob punt y byddwch chi'n ei chodi, pob deiseb y byddwch chi'n ei llofnodi a phob munud o'ch amser yn helpu i wneud yn siŵr ein bod yn gallu brwydro dros bob plentyndod.

nspcc.org.uk

MAE POB PLENTYNDOD WERTH BRWYDRO DROSTO

©NSPCC 2025. Elusen gofrestredig yng Nghymru a Lloegr 216401. Yr Alban SC037717 a Jersey 384. Llundain gan Adrian James White. J2025903