

NSPCC

Adroddiad Bwlch Cyflog Amrywiaeth 2024



MAE POB PLENTYNDOD WERTH BRWYDRO DROSTO

Cynnwys

Rhagair	3
Bwlch cyflog a chyflog cyfartal	6
Data bwlch cyflog yr NSPCC	7
Canllaw i'r ffigurau	8
Geirfa	8
Ein canfyddiadau a chynlluniau ar gyfer y dyfodol	10
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC	13
Data bwlch cyflog ethnigrwydd yr NSPCC	15
Data bwlch cyflog anabledd yr NSPCC	17
Data bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd yr NSPCC	19
Data bwlch cyflog crefydd yr NSPCC	21
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (amser llawn)	23
Data bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl patrwm gweithio (rhan-amser)	25
Bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl oedran	27

Rhagair

Ein gweledigaeth yw creu'r amodau lle mae pob gweithiwr a gwirfoddolwr yn teimlo ei fod yn cael ei werthfawrogi, fel unigolyn unigryw ac oherwydd ei gyfraniad i'n cenhadaeth o atal cam-drin ac esgeuluso plant.

Rydym yn gweithio'n galed i sicrhau bod pob aelod o'n tîm yn teimlo ei fod yn cael ei rymuso i wneud ei orau, beth bynnag ei rywedd, anabledd, ethnigrwydd, cyfeiriadedd rhywiol, hunaniaeth rhywedd, neu unrhyw nodwedd warchodedig arall.



Credwn fod bod yn agored ac yn dryloyw am ein bylchau cyflog yn gam hanfodol er mwyn sicrhau diwylliant amrywiol a chynhwysol. Dyma pam mae ein hadroddiad Bwlch Cyflog Amrywiaeth yn mynd yn llawer pellach na'r adroddiad gorfodol ar y bwlch rhwng cyflogau dynion a menywod. Rydym yn cynnwys ethnigrwydd, anabledd, crefydd, a chyfeiriadedd rhywiol (eleni, fe wnaethom ehangu i gynnwys hunaniaeth rhywedd hefyd, ac i ddangos y bwlch cyflog ar gyfer ein cymuned LHDTG+ yn ei chyfanrwydd). Am yr ail flwyddyn yn olynol, rydym yn edrych ar groestoriadedd rhwng rhywedd a phatrymau gweithio ac oedran.

Penawdau bylchau cyflog ar gyfer 2024:

- Roedd ein bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar 5 Ebrill 2024 yn 5.60%, i lawr o 9.20% ar 5 Ebrill 2023, sy'n dangos gwelliant ers y llynedd. Newidiadau bach yng nghyfran y dynion ar draws y chwarteli sy'n gyfrifol am y lleihad yn y bwlch cyflog. Yn fwyaf penodol, cynnydd yn y gynrychiolaeth o ddynion yn ein chwartel isaf a lleihad yn nifer y dynion yn ein dau chwartel uchaf dros y cyfnod. Mae bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn parhau gryn dipyn yn llai na'r bwlch cyflog rhywedd canolrifol cenedlaethol, sef 13.1%.
- Mae'r bwlch cyflog bonws canolrifol rhwng y rhywiau yn 0%, fel ag yr oedd ar 5 Ebrill 2023.
- Eleni mae ein bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol yn 8%, cynnydd o 4.6 pwynt canran o'i gymharu â'n bwlch cyflog ethnigrwydd ar 5 Ebrill 2023. O ganlyniad i'n hymdrechion

sylweddol i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), rydym yn gweld cynnydd sylweddol yn nifer y gweithwyr o gefndiroedd ethnig leiafrifol sy'n ymuno â'r NSPCC. Mae'r newydd-ddyfodiaid hyn, fodd bynnag, yn y chwarteli cyflog isaf at ei gilydd. Rydym hefyd wedi gweld cynnydd yn nifer y gweithwyr o'r mwyafrif ethnig (cefndir ethnig gwyn) sy'n cael eu talu yn y chwartel canol uchaf. Hyn sydd i gyfrif am y cynnydd yn y bwlch cyflog ethnigrwydd.

- Mae ein bwlch cyflog anabledd canolrifol ar gyfer 2024 wedi cynyddu 3.5 pwynt canran eleni i 8.1%. Er bod hwn yn gynnydd sylweddol, mae'n cael ei achosi yn bennaf gan gynrychiolaeth fwy o weithwyr sydd wedi datgan bod ganddynt anabledd yn ein dau chwartel cyflog isaf. Mae hefyd yn cael ei achosi gan leihad yn nifer y gweithwyr sy'n datgan anabledd yn ein swyddi chwartel canol uchaf.
- Mae ein bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd canolrifol yn 2.5%. Mae hyn yn adlewyrchu gostyngiad bach er mis Ebrill 2023 ac yn deillio o gynyddu'r gynrychiolaeth o staff LHDT+ ar bob lefel cyflog. Yr unig eithriad yw ein swyddi cyflog isaf, lle rydym wedi gweld gostyngiad bach yn nifer y gweithwyr LHDT+.
- Mae ein bwlch cyflog crefydd canolrifol ar gyfer 2024 yn 3.1%, cynnydd o 4 pwynt canran o'i gymharu â 5 Ebrill 2023. Er ein bod wedi gweld cynrychiolaeth uwch o weithwyr â chredoau crefyddol ar wahân i Gristnogaeth ar bob lefel cyflog, roedd y gyfran fwyaf yn ein chwartel isaf a'n chwartel canol isaf.
- O edrych ar y croestoriadedd rhwng rhywedd a phatrymau gweithio, mae'r bwlch cyflog rhywedd canolrifol wedi lleihau 8 pwynt canran ar draws yr holl weithwyr amser llawn. Gostyngodd o 10.65% ar 5 Ebrill 2023 i 2.89% ar 5 Ebrill 2024. Rydym yn priodoli'r gostyngiad hwn i gynnydd sylweddol yn nifer y dynion yn ein rolau cyflog is a chynnydd yn y gynrychiolaeth o fenywod ar ein lefelau cyflog chwartel uchaf.
- Ar gyfer gweithwyr rhan-amser, mae'r bwlch cyflog canolrifol wedi cynyddu c1.3 pwynt canran ar draws yr holl weithwyr rhan-amser. Fodd bynnag, mae nifer y gweithwyr rhan-amser yn y sefydliad yn parhau'n gyson ar y cyfan â lefelau 5 Ebrill 2023.
- O edrych ar y croestoriadedd rhwng rhywedd ac oedran, rydym wedi gweld ein bylchau cyflog rhywedd yn lleihau ar draws nifer o grwpiau oedran o gymharu â chi-plun 5 Ebrill 2023. Mae hyn yn gadarnhaol gan ei fod yn dangos bod dynion a menywod yn cael cyflog tebyg yn yr achosion hyn. Yr eithriadau yw'r grwpiau dan 25 oed a 45–55 oed, lle rydym wedi gweld cynnydd yn y bylchau cyflog.

- Ar gyfer y rhai dan 25 oed, mae'r bwlch cyflog wedi cynyddu 4.3 pwynt canran ers y llynedd, o 9.09% i 13.36%. Mae hyn o ganlyniad i dangynrychiolaeth gyffredinol o ddynion yn y grŵp oedran hwn.
- Mae'r bwlch cyflog yn y grŵp oedran 45-55 oed wedi cynyddu ychydig eleni. Er hyn, rydym yn dal i dargedu'r materion penodol a wynebwr gan fenywod 45-55 oed drwy ein strategaeth EDI a darpariaeth llesiant i geisio denu a chadw rhagor o fenywod o'r grŵp oedran hwn.

Rydym yn falch bod ein bwlch cyflog rhywedd cyffredinol wedi lleihau eleni. Er bod hwn yn welliant cadarnhaol, rydym yn sylweddoli y gallai bylchau cyflog sefydliadol eraill amrywio wrth i ni barhau i amrywio ein gweithlu. Rydym wedi gweld hyn yn digwydd eleni â'n bylchau cyflog ethnigrwydd, anabledd, crefydd a chroestoriadedd (rhywedd, patrymau gweithio ac oedran).

Drwy ein camau gweithredu EDI, byddwn yn parhau â'n hymdrechion ar dair lefel gysylltiedig. Yn gyntaf, amrywiaeth yn arweinyddiaeth y sefydliad. Yn ail, amrywiaeth yn ein gweithlu cyfan — er bod yr amrywiaeth hon yn tueddu i ddigwydd ar lefelau cyflog is i ddechrau. Ac yn drydydd, byddwn yn parhau â'n hymdrechion i greu llwybrau i fyny'r hierarchaeth sefydliadol, a thrwy hynny drwy'r strwythur tâl, i weithwyr sy'n perthyn i gymunedau sy'n cael eu tangynrychioli. Bydd hyn yn caniatáu iddynt gyrraedd lefelau arweinyddiaeth uwch yn yr NSPCC. Credwn y bydd yr holl gamau gweithredu hyn yn gwneud cyfraniad cadarnhaol yn y tymor hir, gan greu gweithlu mwy amrywiol a lleihau bylchau cyflog.

Rwy'n falch o'r cynnydd rydym yn ei wneud i fod yn fwy cynhwysol, er mwyn bod mewn sefyllfa well lle gallwn fod yno i bob plentyn. Ac i sicrhau nad oes rhwystrau, gwirioneddol na thybiedig, i unrhyw un sy'n dymuno gweithio i'r NSPCC, gwirfoddoli gyda ni, ein cefnogi neu elwa o'n gwasanaethau. Gwyddom fod rhagor o waith i'w wneud, ond rydym wedi ymrwymo'n llwyr i'n llwybr o greu amgylchedd gweithio a gwirfoddoli sy'n gwerthfawrogi pawb yn gyfartal ac yn deg am yr hyn ydyn nhw a'r cyfraniad maen nhw'n ei wneud. Ac rwy'n hyderus y bydd y camau penodol seiliedig ar gyflogau y byddwn yn eu cymryd, ynghyd â'r cynllun gweithredu EDI ehangach, yn ein helpu i gymryd camau pwrpasol a pharhaol tuag at gydraddoldeb gwirioneddol.

Mae rhagor o wybodaeth am fylchau cyflog 2024 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 cyflog gweithwyr, maent yn ddau fater gwahanol. Mae'n bwysig cadw hyn 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 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 yn 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.

Nid yw cael bwlch cyflog yn golygu o reidrwydd 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 mwyaf gan un grŵp o weithwyr.



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 gyflogau dynion/menywod ar ddyddiad ciplun, sef 5 Ebrill bob blwyddyn. Ers cyhoeddi ein hadroddiad Bwlch Cyflog Amrywiaeth cyntaf yn 2021, rydym wedi ymestyn ein hadroddiad i gynnwys adrodd ar fylchau cyflog yn ôl ethnigrwydd, anabledd, crefydd, a chyfeiriadedd rhywiol (rydym wedi ehangu eleni i gynnwys hunaniaeth rhywedd hefyd a dangos y bwlch cyflog ar gyfer ein cymuned LHDTTC+ yn ei chyfanrwydd). Mae ein hadroddiad bwlch cyflog yn mynd hyd yn oed yn bellach yn awr i edrych ar y croestoriadedd rhwng oedran a phatrwm gweithio yn ein bwlch cyflog rhywedd.

Er mwyn gallu gwneud cymariaethau ar draws ein holl adroddiadau bwlch cyflog, rydym 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, rydym yn cydnabod bod rhyw yn fwy cymhleth na'r termau deuaidd hyn. Rydym yn cefnogi gweithwyr o bob hunaniaeth rhywedd, gan gynnwys drwy PINCC (*Pride in the NSPCC's Colleagues and Children*), grŵp rhwydwaith profiad personol ein gweithwyr LHDTTC+.

Mae'r holl ddata sydd yn yr adroddiad hwn yn gywir ar 5 Ebrill 2024. Mae'r data'n seiliedig ar wybodaeth wedi'i hunanddatgelu gan weithwyr a'i chofnodi 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

Er mwyn bod yn glir, mae'r adrannau isod yn defnyddio rhywedd fel enghraifft. Fodd bynnag, wrth adrodd ar y bwlch cyflog ethnigrwydd, gwneir cymariaethau rhwng pobl sy'n wyn a phobl sydd o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. 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 pobl sy'n Gristnogion a phobl sydd â chred arall.



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.

Rydym yn adrodd ar y gwahaniaeth rhwng cyfradd gymedrig fesul awr dynion o'i chymharu â chyfradd gymedrig fesul awr 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 sortio.

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

Rydym yn 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.

Rydym yn 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 cyflog 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, negatif a sero

- Mynegir ffigurau bwlch cyflog fel canran positif, negatif, neu sero. Mae canran positif 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 bod 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.

Rydym yn adrodd faint o ddynion a faint o fenywod sydd ym mhob chwartel cyflog, wedi'i fynegi fel canran ym mhob chwartel.

Croestoriadedd

Mae dadansoddiad croestoriadol yn ddull manylach o adrodd ar fylchau cyflog. Gall fod yn sail well i'n strategaethau er mwyn mynd i'r afael â'r ffactorau sylfaenol a allai fod yn cyfrannu tuag 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

O ganlyniad i nifer o ymdrechion bwriadol¹ dan gynllun gweithredu Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) 2022–25, rydym yn dal i weld cynnydd wrth geisio denu a recriwtio gweithlu mwy amrywiol. Drwy ymwreiddio'r cynlluniau hyn ac adeiladu ymhellach arnynt, credwn y byddwn yn parhau i weld tuedd gadarnhaol at ei gilydd yn ein data bwlch cyflog.

Rydym wedi gweld cynrychiolaeth uwch yn ein gweithlu o ddynion a phobl o'r gymuned Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, a phobl sy'n hunanddatgan bod ganddynt anabledd. Mae'r un peth yn wir am weithwyr sydd o'r gymuned LHDTG+ a phobl sydd â chredoau crefyddol ar wahân i Gristnogaeth.

Mae'n galonogol ein bod yn dechrau gweld mwy o gydbwysedd â'r gymuned Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol. Er hyn, ein rolau â'r cyflog isaf sydd â'r gynrychiolaeth fwyaf o dalentau ethnig amrywiol o hyd. Bydd cynyddu cynrychiolaeth o'n cymuned Ddu, Asiaidd ac ethnig leiafrifol ar lefelau uwch yn allweddol er mwyn lleihau ein bwlch cyflog ethnigrwydd.

Rydym yn gweithio'n galed i greu cyfleoedd mewnol i ddatblygu gyrfa ar gyfer y cymunedau sy'n cael eu tangynrychioli. Yn 2024 fe wnaethom lansio Platfform, ein rhaglen datblygu darpar reolwyr ar gyfer gweithwyr o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, a bydd rhagor o gyfranogwyr yn ymuno â'r rhaglen yn 2025. Mae Platfform yn rhaglen wyth mis sydd wedi'i chynllunio er mwyn rhoi gwybodaeth, offer a phrofiadau i gyfranogwyr i gefnogi camau nesaf eu taith tuag at yrfa fel rheolwr. Gobeithio y bydd hyn, ymhen amser, yn cael effaith gadarnhaol ar ein hamrywiaeth yn y chwarteli uchaf ac yn lleihau bylchau cyflog i'r gymuned hon.

Lansiwyd y Rhaglen Dysgu Cilyddol (RLP) yn 2023 er mwyn caniatáu sgysrsiau diogel, agored, a chadarn ynglŷn â gwahanol brofiadau personol, â'r bwriad o chwalu rhwystrau ac annog cydweithrediad. Mae'r rhaglen yn darparu cyfleoedd i helpu i siapia a gwella cynhwysiant a diogelwch seicolegol. Yn y rhaglen, mae'r ddwy ochr yn elwa o gyfleoedd ar gyfer twf proffesiynol, gan gael dealltwriaeth a all gyflymu eu cynnydd gyrfaol a'u datblygiad personol.

Mae mwy o aelodau o'r gymuned LHDTG+ a phobl sy'n hunanddatgan bod ganddynt anabledd wedi ymuno â ni eleni ac mae hyn wedi arwain at newid yn ein bylchau cyflog ar gyfer y grwpiau

¹ Mae'r cynlluniau a gyflwynwyd yn cynnwys:

- Dan y cynllun Hyderus o ran Anabledd, rydym yn gwarantu cyfwelliad i unrhyw ymgeisydd sy'n hunanddatgan bod ganddo/ganddi anabledd ar yr amod ei fod yn bodloni'r gofynion cymhwysedd sylfaenol.
- Rydym wedi amrywio'r offer dethol a ddefnyddir yn y broses recriwtio.
- Rydym yn rhannu'r cwestiynau cyfwelliad sy'n seiliedig ar gymhwysedd ymlaen llaw â phob ymgeisydd sydd ar y rhestr fer.
- Fe wnaethom greu rhaglen hyfforddiant Recriwtio Cynhwysol ar gyfer yr holl reolwyr sy'n recriwtio.

hyn. Gwelwyd gostyngiad bach yn ein bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd², i lawr o 3.5% yn Ebrill 2023 i 2.7% ar 5 Ebrill 2024. Mae hyn o ganlyniad i gynnydd bach yn nifer y bobl sy'n uniaethu fel LHDTG+ yn y rhan fwyaf o'r chwarteli, ar wahân i'r chwartel isaf lle gwelwn ostyngiad bach.

Mae ein bwlch cyflog anabledd canolrifol wedi cynyddu o 4.6% i 8% yn Ebrill 2024. Mae hyn yn bennaf o ganlyniad i gynnydd sylweddol yn y gynrychiolaeth o weithwyr ag anabledd yn y ddau chwartel isaf. Ar 5 Ebrill 2024, roedd 60% o weithwyr ag anabledd yn cael eu talu yn y chwarteli isaf o gymharu â 56% yn 2023. Rydym hefyd wedi gweld newid cadarnhaol yn y gynrychiolaeth o weithwyr ag anabledd ar lefel cyflog y chwartel uchaf ers y llynedd. Byddwn yn parhau â'n camau wedi'u targedu i gefnogi'r grwpiau hyn ac amrywio ein gweithlu ymhellach. Rhagwelwn y bydd y bylchau cyflog hyn yn lleihau dros gyfnod wrth i ni gael cynrychiolaeth fwy cytbwys ar bob un o'n lefelau cyflog.

Mae gennym gyfran debyg o fenywod mewn rolau rhan-amser o gymharu â'r gyfran gyffredinol o fenywod a gyflogir gan yr NSPCC. Rydym hefyd yn gweld cyfran gymharol o fenywod rhan-amser yn chwartel uchaf ein hystod gyflog. Mae'r rhain yn ganfyddiadau cadarnhaol ac maent yn debygol o fod o ganlyniad i gamau rydym wedi'u cymryd dros nifer o flynyddoedd ac rydym yn dal i ganolbwyntio arnynt. Mae'r camau gweithredu hyn yn annog gweithio rhan-amser a gweithio hyblyg ar bob lefel ac maent yn darparu amrywiaeth o opsiynau i gymryd amser o'r gwaith i gefnogi ein gweithwyr sydd â phlant a chyfrifoldebau gofalu.

O edrych ar y bwlch cyflog rhwng y rhywiau mewn gwahanol grwpiau oedran; mae'r bwlch cyflog rhwng y rhywiau ym mhob grŵp oedran yn is at ei gilydd na'n bwlch cyflog cyffredinol rhwng y rhywiau. Yr eithriadau yw'r grŵp 35–44 oed lle rydym wedi gweld newid yn y bwlch cyflog — o blaid menywod. Mae hyn o ganlyniad i leihad yn nifer y dynion sy'n cael eu talu yn y chwartel uchaf a chynnydd yn y gynrychiolaeth o fenywod sy'n cael eu talu ar y lefel hon. Rydym wedi gweld cynnydd yn y bylchau cyflog ar gyfer menywod dan 25 oed a rhwng 45 a 55 oed, lle mae'r bylchau cyflog canolrifol yn llawer uwch ar 13.36% ac 17.47%, yn y drefn honno.

Yn y grŵp oedran dan 25 mae'r bwlch cyflog wedi cynyddu 4.2%. Er mai nifer fach o ddynion sydd yn y grŵp oedran hwn, mae cyfran helaeth o'r unigolion hyn yn cael eu talu yn y chwartel uchaf a dyma'r rheswm dros y cynnydd hwn yn y bwlch cyflog. Ar gyfer y grŵp oedran 45–55, mae'r cynnydd yn y bwlch cyflog yn llai. Rydym wedi gweld cynnydd o 0.21 pwynt canran er 5 Ebrill 2023, sy'n fach mewn termau absoliwt. O ystyried, fodd bynnag, fod llawer o fenywod yn yr ystod oedran hwn yn mynd drwy'r menopos, rydym yn benderfynol o barhau â'n hymdrechion i gael gwell dealltwriaeth o unrhyw oblygiadau yn gysylltiedig â'r menopos ar gyfer ein gweithwyr benywaidd. Byddwn hefyd yn gwneud ein gorau glas i gefnogi'r rhai sy'n cael eu heffeithio. Mae enghreifftiau o ymdrechion ar ein rhan yn y maes hwn yn ddiweddar yn cynnwys:

- creu polisi Menopos a pholisi Iechyd Menywod yn seiliedig ar ganllawiau clir a chefnogaeth ymarferol;
- â chefnogaeth ein Noddwr, Ei Huchelder Brenhinol Sophie, Duges Caeredin, ymrwymo i **Adduned Menopos yn y Gweithle Wellbeing of Women.**

² Eleni, rydym wedi ehangu ein hadroddiadau ar gyfeiriadedd rhywiol i roi sylw hefyd i hunaniaeth rhywedd a dangos y bwlch cyflog ar gyfer ein cymuned LHDTG+ yn ei chyfanrwydd. O ganlyniad, eleni, rydym yn cymharu'r bwlch cyflog LHDTG+ â bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol (LHD) y llynedd.

Rydym hefyd yn parhau â'n hymdrechion i sicrhau bod ein harferion recriwtio mor gynhwysol ag y gallant fod ar gyfer pob nodwedd warchodedig er mwyn sicrhau ein bod yn gwerthfawrogi'r gwahanol sgiliau a phrofiadau sydd gan ymgeiswyr ac yn dileu unrhyw rwystrau.

Gobeithio y bydd y cynlluniau hyn, a chynlluniau eraill cysylltiedig a gyflwynwyd gennym, yn ein helpu i gael gwell dealltwriaeth a chymryd camau i liniaru materion sy'n gysylltiedig â'r bwlch cyflog i fenywod yn y categori oedran hwn.

Yn gyffredinol, rydym yn falch o weld bod ein hymdrechion i sicrhau cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn golygu bod ein gweithlu yn mynd hyd yn oed yn fwy amrywiol. Mae hyn yn amlwg yn y cymunedau lle rydym wedi gweld amrywiaeth yn tyfu rhwng Ebrill 2023 ac Ebrill 2024. Mae hyn yn cynnwys ein gweithwyr Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol, pobl sy'n datgan anabledd, gweithwyr o'r gymuned LHDTG+ a phobl sydd â chredoau ar wahân i Gristnogaeth. Er ein bod wedi gweld amrywiaeth yn ein gweithlu cyffredinol, ar gyfer y rhan fwyaf o gymunedau mae wedi ei grynhoi ar lefel cyflog y chwarterl isaf, fel rydym wedi dweud dro ar ôl tro yn yr adroddiad hwn. Mae hyn wedi arwain at gynnydd dros dro mewn bylchau cyflog. Ond unwaith eto, fel y nodwyd uchod, rydym yn parhau â'n hymdrechion bob amser i gael amrywiaeth fwy cytbwys ym mhob un o'n chwarterli cyflog.

Rydym wedi ymrwymo o hyd i ymwreiddio cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ym mhopeth rydym yn ei wneud, ac ni fyddwn byth yn llaesu dwylo. Rydym ar daith. Taith i sicrhau gwell adlewyrchiad a chynrychiolaeth o'r gymdeithas ehangach sydd o'n cwmpas. Dyma'r nod rydym yn anelu ato o hyd, oherwydd heb hyn ni allwn fod yma o ddifri i bob plentyn.

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%

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%

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

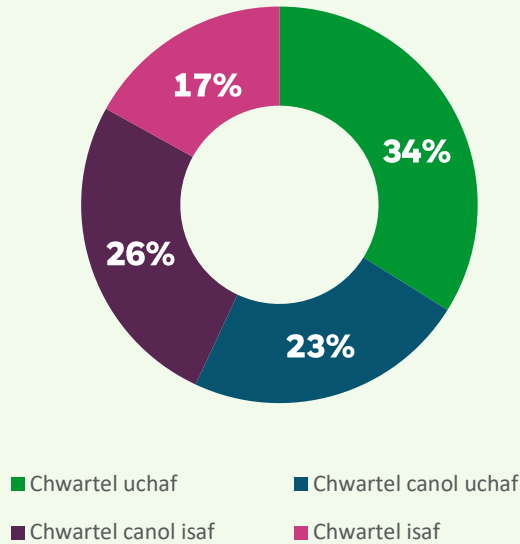
Derbyniodd cyfanswm o 35 gweithiwr ar hyd a lled y sefydliad ddyfarniad cydnabyddiaeth yn ystod y cyfnod o 12 mis.

Roedd y gyfran o ddynion yn derbyn taliad bonws yn **5.4%**.

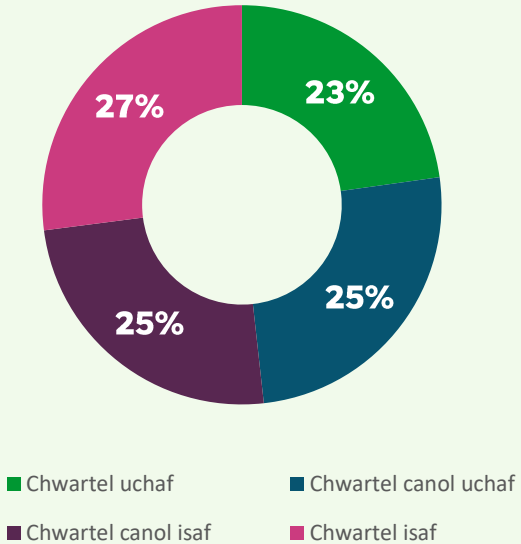
Roedd y gyfran o fenywod yn derbyn taliad bonws yn **1.6%**.

Chwarteli cyflog – rhywedd

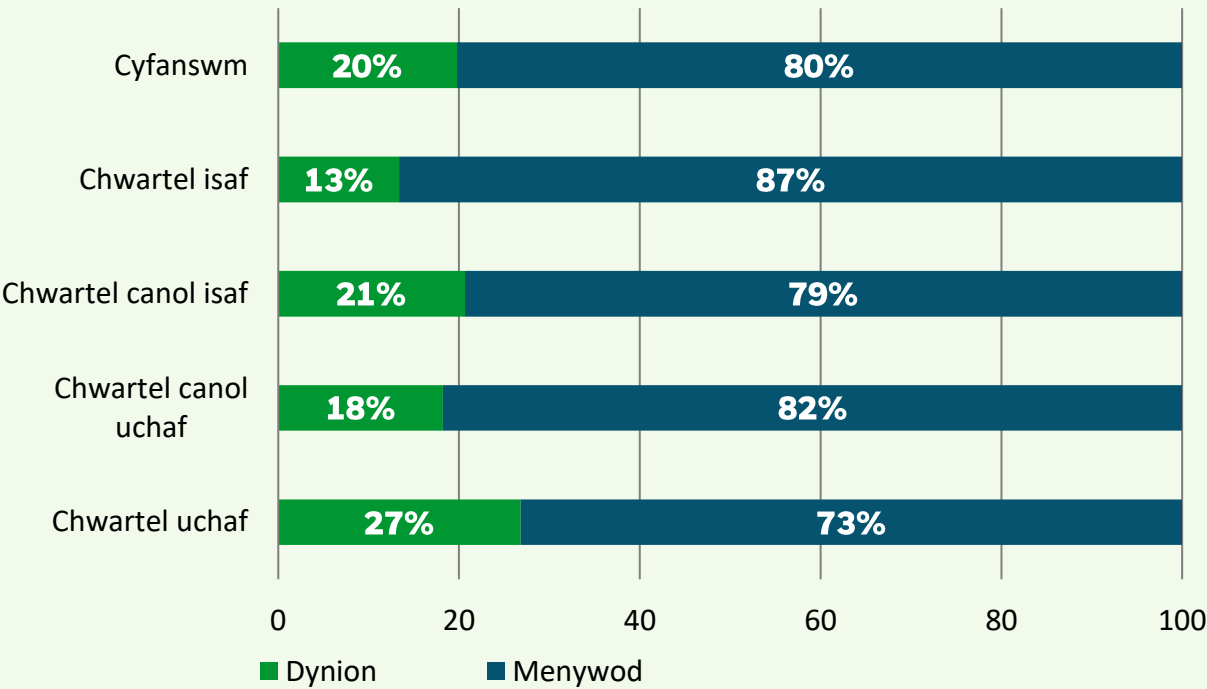
Dosbarthiad y dynion ar draws y chwarteli



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%

Tabl 3: bwlch cyflog ethnigrwydd cymedrig fesul blwyddyn

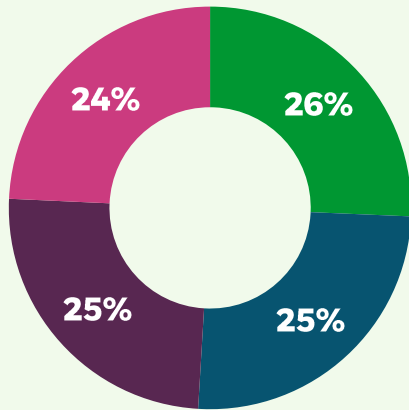
Bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol

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

Tabl 4: bwlch cyflog ethnigrwydd canolrifol fesul blwyddyn

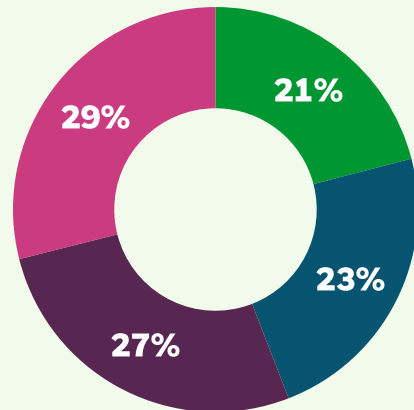
Chwarteli cyflog – ethnigrwydd

Dosbarthiad gweithwyr gwyn ar draws y chwarteli



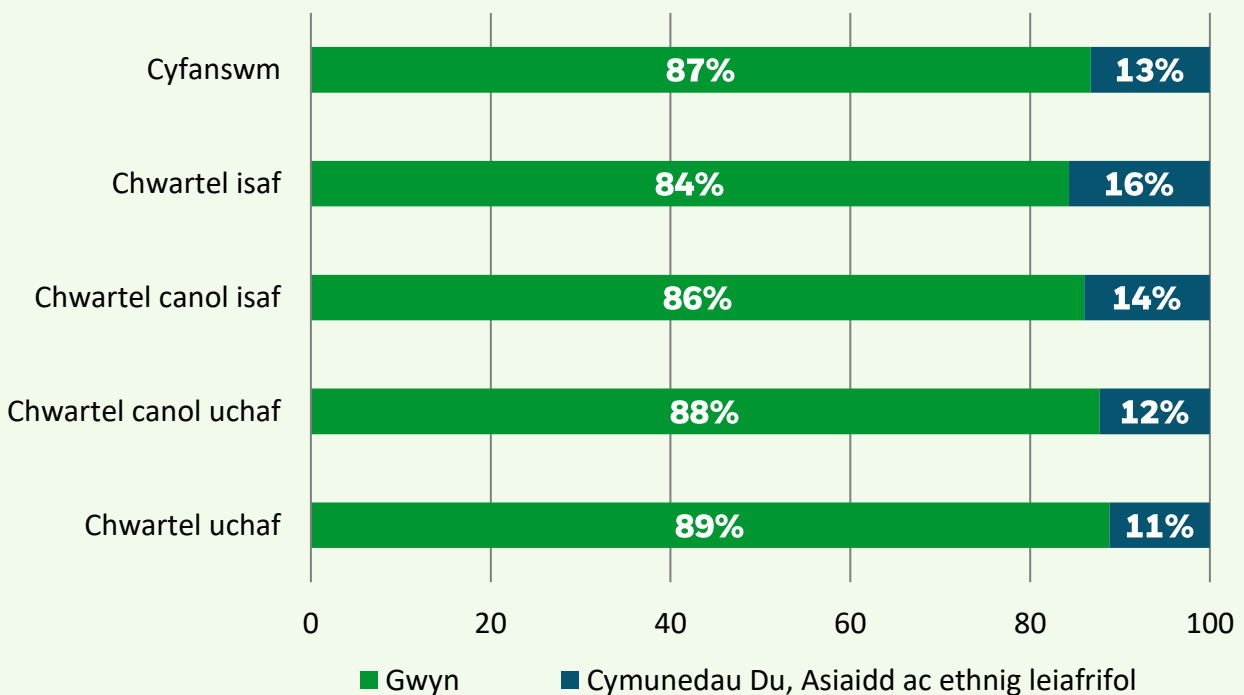
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr o gymunedau Du, Asiaidd ac ethnig leiafrifol 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 leiafrifol 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%

Tabl 5: bwlch cyflog anabledd cymedrig fesul blwyddyn

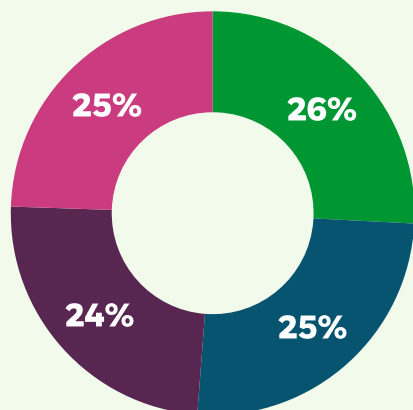
Bwlch cyflog anabledd canolrifol

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

Tabl 6: bwlch cyflog anabledd canolrifol fesul blwyddyn

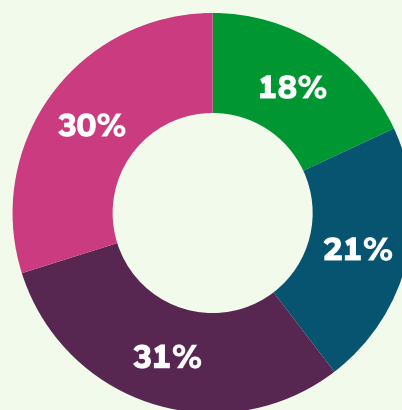
Chwarteli cyflog – anabledd

Dosbarthiad gweithwyr heb anabledd ar draws y chwarteli



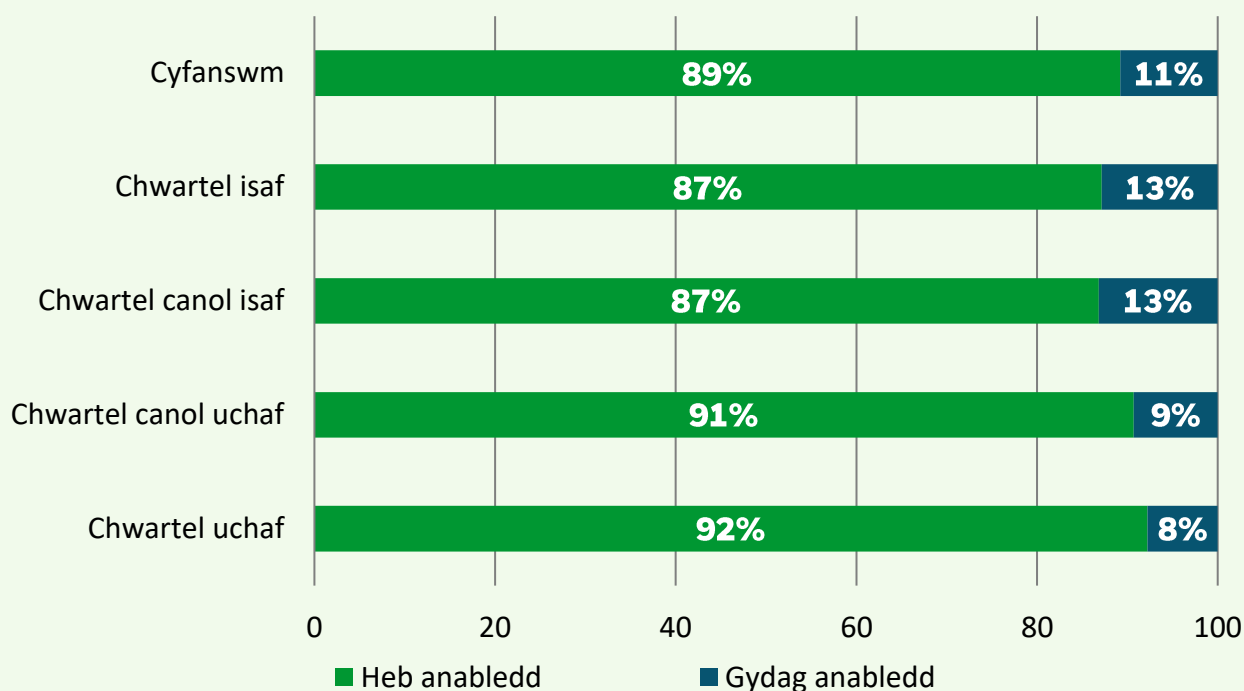
■ Chwartel uchaf ■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf ■ Chwartel isaf

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%*

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

* Yn 2024, cafodd ei ehangu i gynnwys hunaniaeth rhywedd hefyd, ac i ddangos y bwlch cyflog ar gyfer ein cymuned LHDTC+ yn ei chyfanrwydd. Roedd data 2021-2023 yn edrych ar gyfeiriadedd rhywiol yn unig.

Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd canolrifol

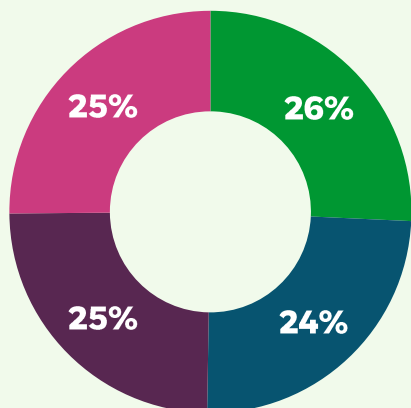
Blwyddyn	Bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd
2021	-3.8%
2022	-2.16%
2023	3.50%
2024	2.50%*

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

* Yn 2024, cafodd ei ehangu i gynnwys hunaniaeth rhywedd hefyd, a dangos y bwlch cyflog ar gyfer ein cymuned LHDTC+ yn ei chyfanrwydd. Roedd data 2021-2023 yn edrych ar gyfeiriadedd rhywiol yn unig.

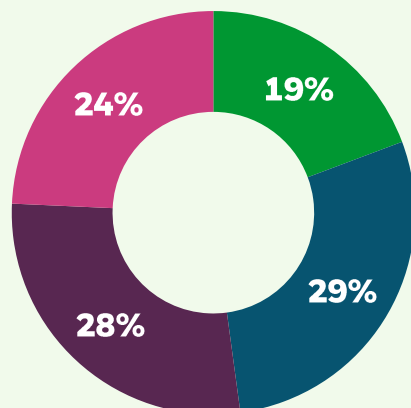
Chwarteli cyflog – cyfeiriadedd rhywiol a hunaniaeth rhywedd

Dosbarthiad gweithwyr heterorywiol ar draws y chwarteli



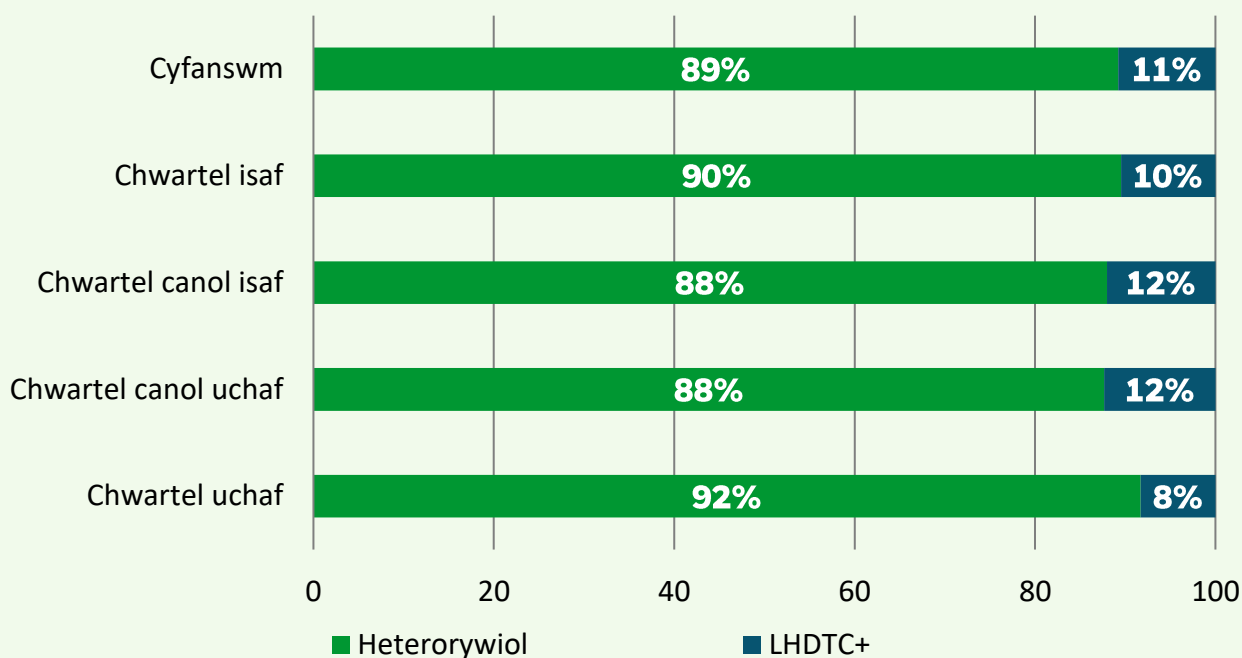
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

Dosbarthiad gweithwyr LHDTC+ ar draws y chwarteli



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

Dosbarthiad gweithwyr heterorywiol ac 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%

Tabl 9: bwlch cyflog crefydd cymedrig fesul blwyddyn

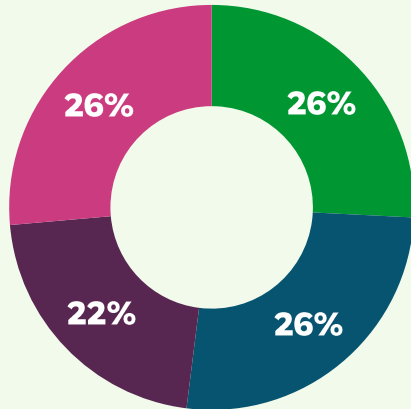
Bwlch cyflog crefydd canolrifol

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

Tabl 10: bwlch cyflog crefydd canolrifol fesul blwyddyn

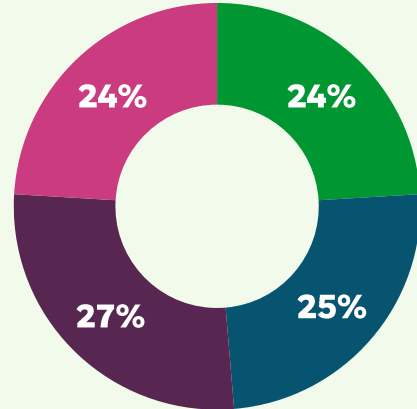
Chwarteli cyflog – crefydd

Dosbarthiad gweithwyr Cristnogol ar draws y chwarteli



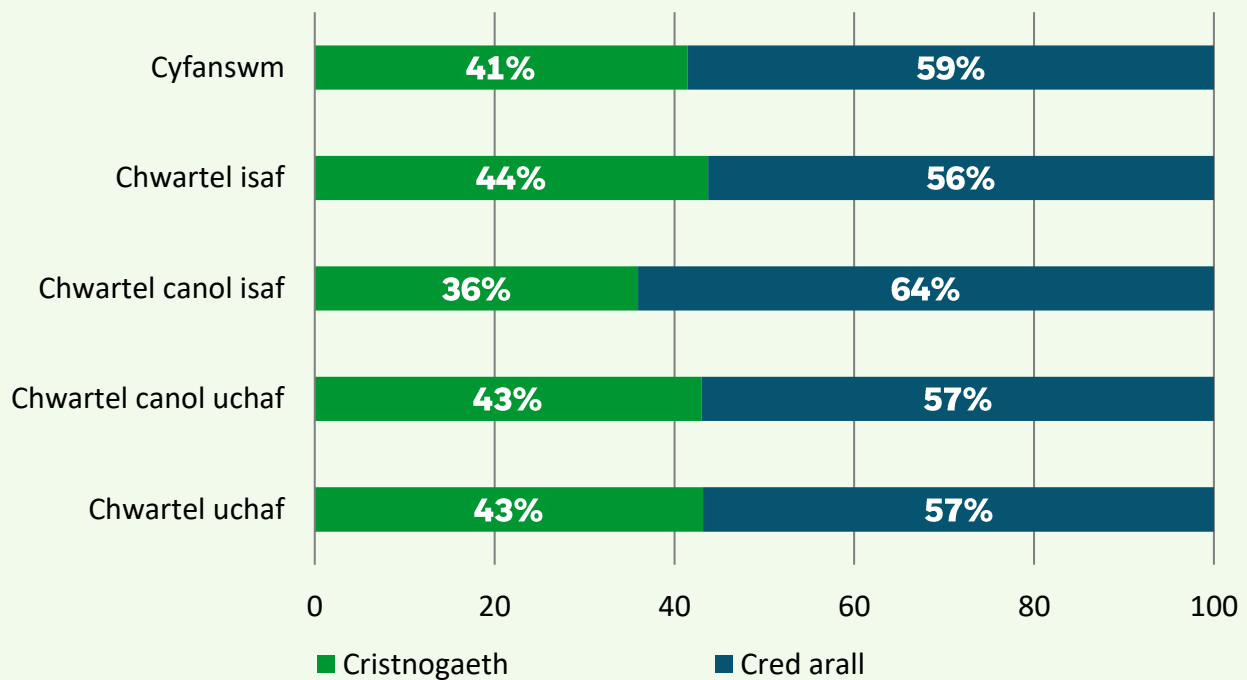
■ Chwartel uchaf ■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf ■ Chwartel isaf

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 chwarterel



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%

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

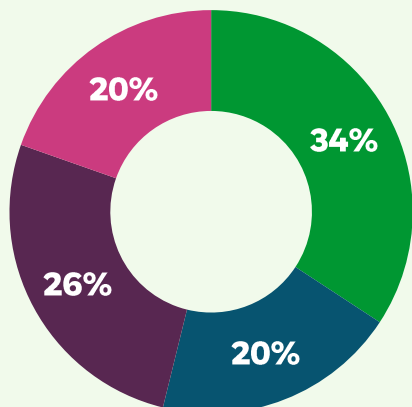
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr amser llawn

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

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

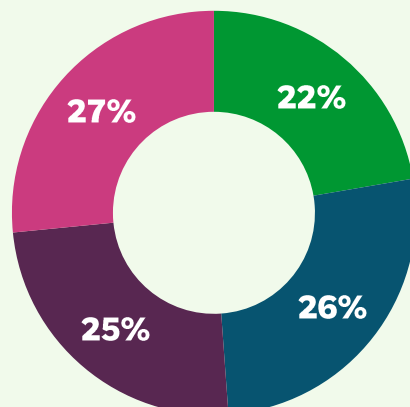
Chwarteli cyflog – gweithwyr amser llawn

Dosbarthiad dynion amser llawn
ar draws y chwarteli



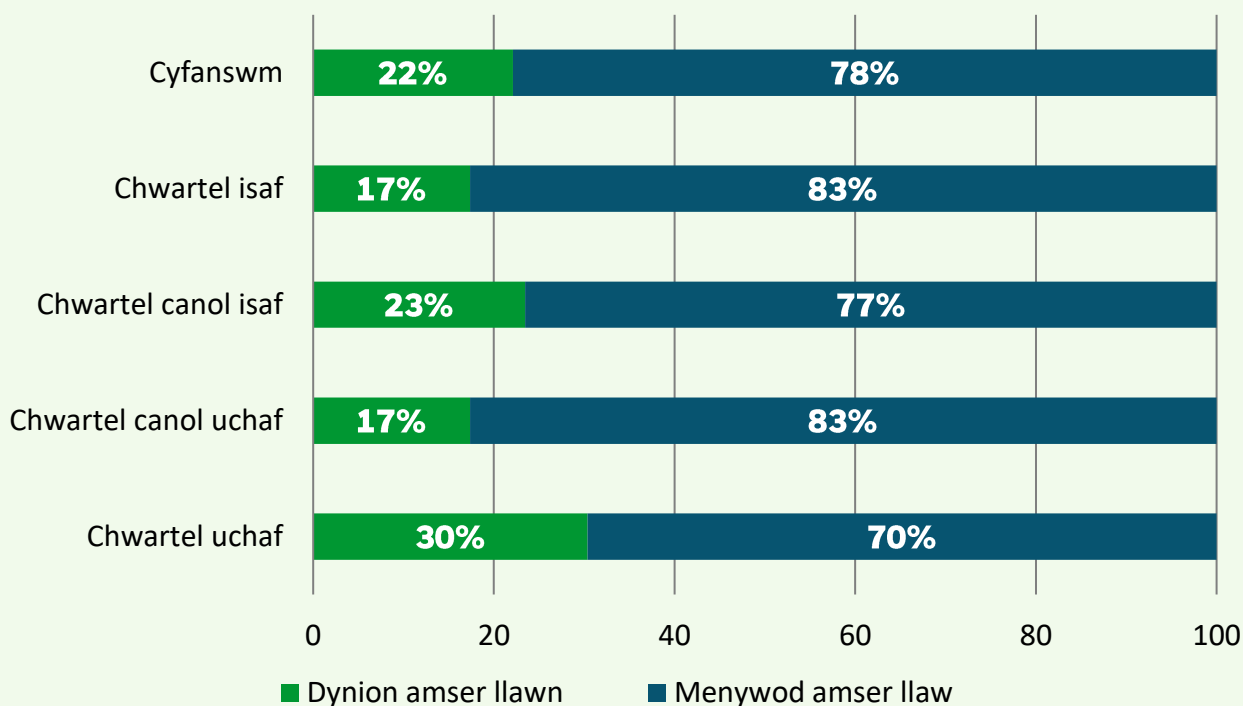
■ Chwartel uchaf
■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf
■ Chwartel isaf

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%

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

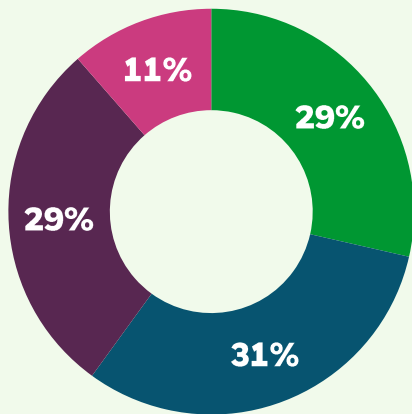
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol ar gyfer gweithwyr rhan-amser

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

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

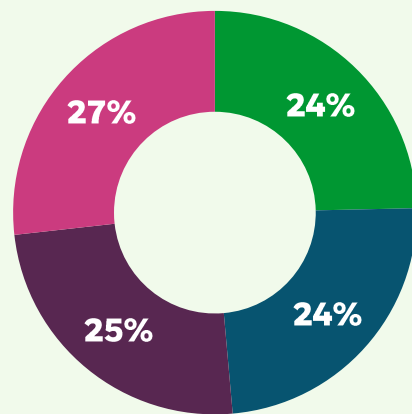
Chwarteli cyflog – gweithwyr rhan-amser

Dosbarthiad dynion rhan-amser ar draws y chwarteli



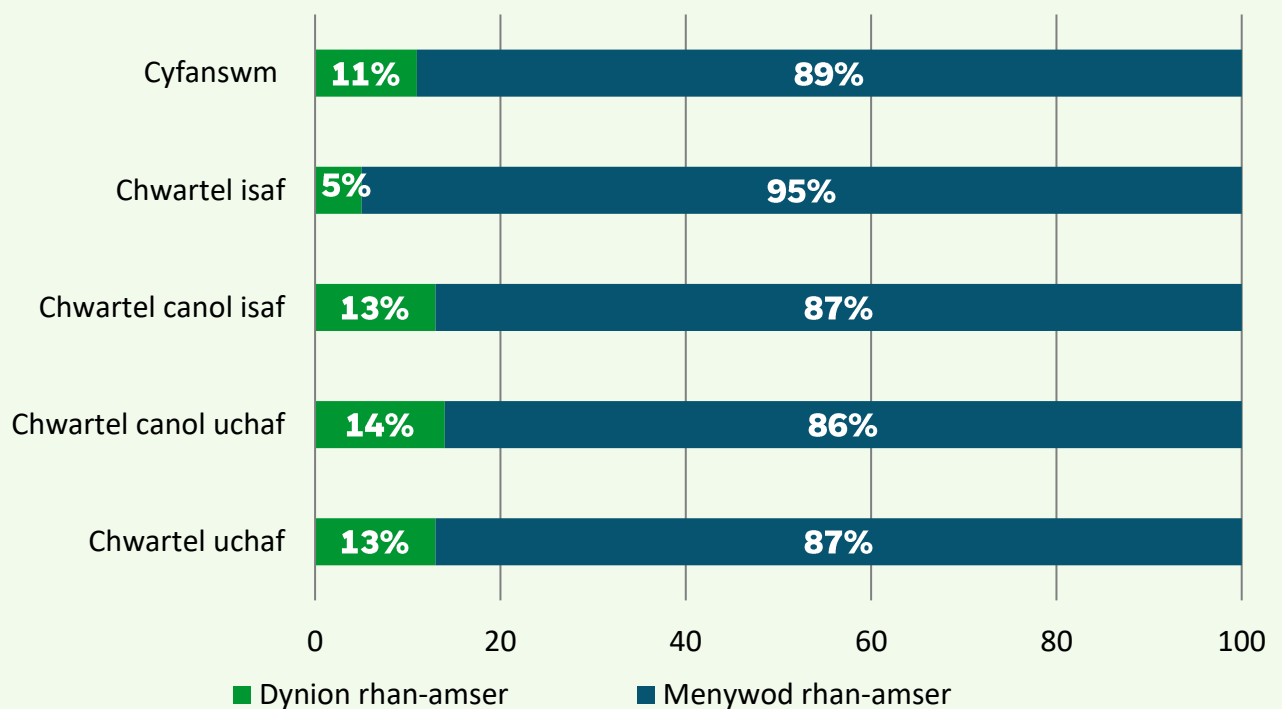
■ Chwartel uchaf ■ Chwartel canol uchaf
■ Chwartel canol isaf ■ Chwartel isaf

Dosbarthiad menywod rhan-amser ar draws y chwarteli



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

Dosbarthiad dynion a menywod rhan-amser ym mhob chwartel



■ Dynion rhan-amser ■ Menywod rhan-amser

Bwlch cyflog rhywedd yr NSPCC yn ôl oedran

Bwlch cyflog rhywedd cymedrig yn ôl grŵp oedran

Blwyddyn	Grwpiau Oedran				
	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%

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

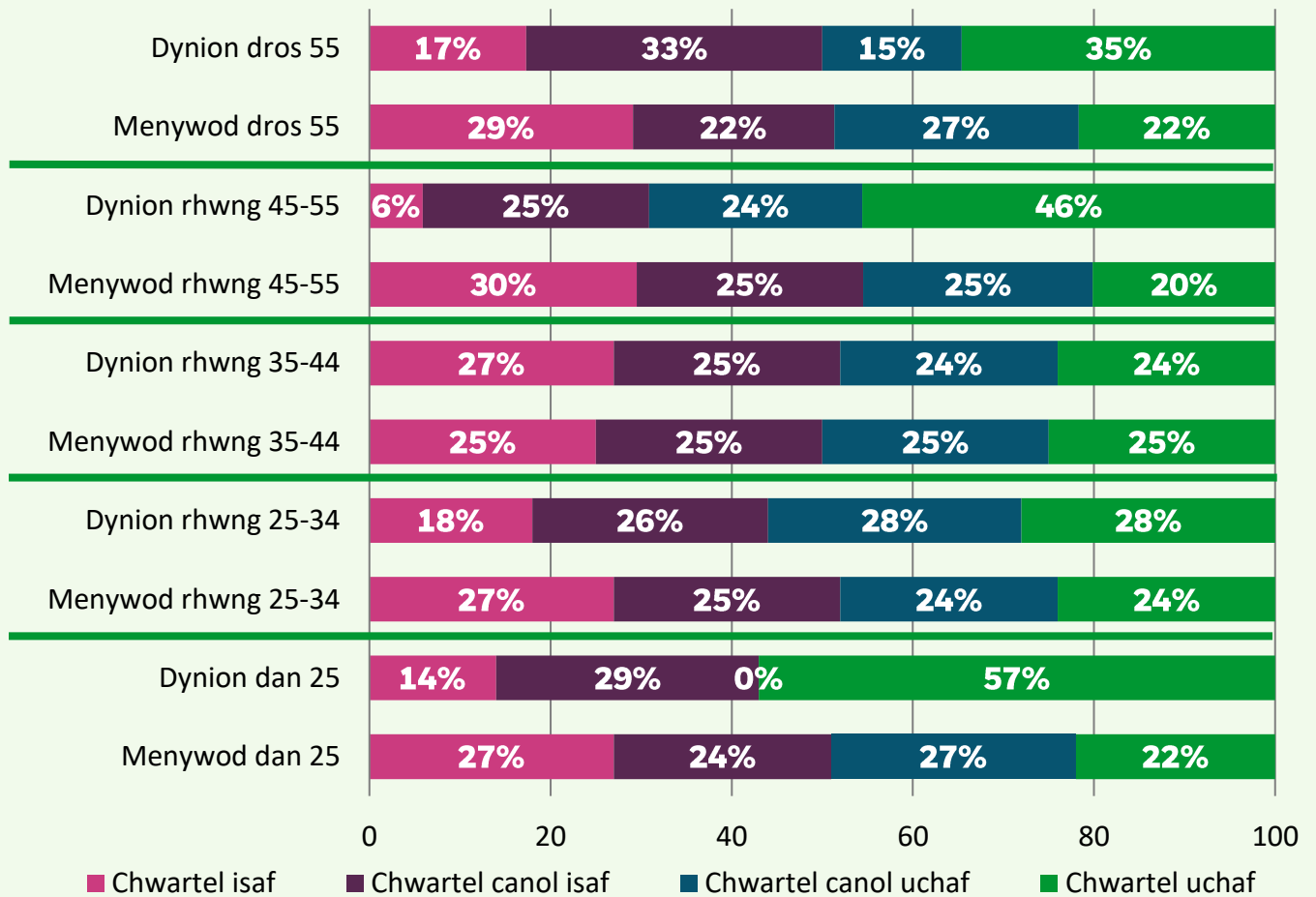
Bwlch cyflog rhywedd canolrifol yn ôl grŵp oedran

Blwyddyn	Grwpiau Oedran				
	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%

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.

Rydym yn newid y gyfraith. Rydym yn ymweld ag ysgolion ar hyd a lled y wlad, gan helpu plant i ddeall beth yw camdriniaeth. A thrwy ein gwasanaeth Childline rydym yn 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.
Lluniau gan Adrian James White. J2025903