

Adroddiad Amrywiaeth

Yr Ymddiriedolaethau Natur

2023



Wild About
Inclusion



Cynnwys

Cyflwyniad	3
Cipolwg	4
Amdanom Ni	5
Data Amrywiaeth	10
Bylchau Cyflog	16
Ein Gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant	20
Gweithio'n Gynhwysol gyda Chymunedau	26
Newid yn yr Hinsawdd a Chynhwysiant	28
Addewid Gwrth Hiliaeth	30
Lle i Dyfu	31

Fersiwn 1.3 – Tachwedd 2023
Awdur Miriam Bentley-Rose

Delwedd clawr © The Wildlife Trusts

Hawlfraint © 2023 Royal Society of Wildlife Trusts.
Cedwir Pob Hawl. Rhif Elusen Gofrestredig 207238

Cyflwyniad

Yn ystod y tair blynedd diwethaf, mae'r Ymddiriedolaethau Natur wedi bod yn gwneud llawer o ymdrech i geisio cynyddu amrywiaeth y staff, y gwirfoddolwyr a'r ymddiriedolwyr ar draws ein ffederasiwn ni o 46 o elusennau sy'n cael eu gweithredu yn lleol, a'r sefydliad yn ganolog.

Mae'n sicr y bydd rhai sylwebwyr yn dadlau bod hyn yn "enghraifft arall eto fyth o elusennau'n rhyngu bodd yr agenda 'woke'" ac y dylem fod yn "canolbwyntio ar yr hyn rydyn ni'n ei ddeall". Ni allent fod yn fwy anghywir.

Pwrpas yr Ymddiriedolaethau Natur, fel y nodir yn ein dogfen Strategaeth 2030 ar y cyd a gyhoeddwyd yn 2022, yw "...dod â bywyd gwyllt yn ôl, grymuso pobl i gymryd camau ystyrlon dros fyd natur, a chreu cymdeithas gynhwysol lle mae natur o bwys".

Nid yw ein gweledigaeth uchelgeisiol o nid yn unig arafu, ond hefyd gwyrddroi, y dirywiad hirdymor mewn byd natur yn rhywbeth y mae posib ei wneud i bobl. Mae'n rhywbeth sy'n gorfod cael ei wneud gan bobl - cymunedau amrywiol, cynhwysol o bobl – os yw'n mynd i gael ei gyflawni ar gyflymder ac ar raddfa, ac os yw'n mynd i bara.

Mae angen i bawb deimlo bod posib iddyn nhw fod yn nhw eu hunain, bod amrywiaeth yn cael ei groesawu a'i ddathlu, a'n bod ni i gyd yn teimlo ein bod ni wedi'n grymuso i chwarae ein rhan wrth lunio dyfodol gwell lle mae natur o bwys.

Pan fo tasg mor fawr i'w chyflawni i wyrddroi dirywiad byd natur, nid yw'n gwneud unrhyw synnwyr cael rhwystrau corfforol neu ddiwylliannol, hyd yn oed os ydynt yn anfwriadol, sy'n atal gwneud ein gwaith ni mor gynhwysol â phosibl.

Hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yw'r peth moesegol cywir i'w wneud, wrth gwrs. Ond cofiwch yn ogystal ei fod hefyd yn rhan hanfodol a chreiddiol o sut mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn cyflawni ein pwrpas elusennol.

Rydw i'n hynod ddiolchgar i chwaraewyr Loteri Cod Post y Bobl y mae eu cyllid hael wedi cefnogi ein gwaith ni ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yn ystod y blynyddoedd diwethaf.

Rydyn ni'n cyhoeddi'r adroddiad hwn oherwydd ein bod yn credu bod tryloywder yn bwysig, ac oherwydd ein bod eisiau rhoi cyfle i'n staff, ein gwirfoddolwyr, ein cefnogwyr ac eraill ein dwyn i gyfrif a helpu i sicrhau cynnydd gyda'r agenda hon yn y dyfodol.



Leo Bentley

Prif Weithredwr,
Yr Ymddiriedolaethau Natur

Cipolwg

Mae ein harolwg amrywiaeth wedi dangos bod rhai grwpiau lleiafrifol yn cael eu gorgynrychioli yn yr Ymddiriedolaethau Natur ac eraill yn cael eu tangynrychioli. Er ein bod yn mynd i'r cyfeiriad cywir mae angen i ni wneud mwy o hyd i gynyddu amrywiaeth ein ffederasiwn.

Dyma'r flwyddyn gyntaf i ni edrych ar fylchau cyflog lluosog. Drwy ganolbwyntio ar Rywedd, Cyfeiriadedd Rhywiol, Anabledd ac Ethnigrwydd gallwn gael darlun llawer gwell o gynhwysiant cyflogaeth o fewn y sefydliad. Lle mae ystadegau cenedlaethol ar gael mae ein Bylchau Cyflog yn ymddangos yn is na'r cyfartaleddau hynny. Fodd bynnag, mae angen i ni barhau i ganolbwyntio ar y rhain a sicrhau eu bod yn gwella.

Rydym yn gwybod, yn ogystal â gweithio tuag at gael gweithlu amrywiol, bod angen i ni hefyd sicrhau bod pawb yn cael mynediad i fyd natur. Drwy #TîmGwyllt a Natur Drws Nesaf rydym yn cefnogi cymunedau i greu gofod natur yn agos at ble maent yn byw ac yn gweithio.

Mae arnom angen mwy o bobl yn gweithredu dros fyd natur. Er mwyn cyrraedd ein targed o 1 mewn 4 mae angen i bobl o bob gallu, hunaniaeth, cefndir, profiad deimlo y gallant ymuno â ni. Mae angen i ni ddal ati i oresgyn rhwystrau i sicrhau y cyrhaeddir y targed hwn.



FAMILY IN NATURE © EVIE + TOM PHOTOGRAPHY

Amdanom Ni

Mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn fudiad ar lawr gwlad o bobl o ystod eang o gefndiroedd ac rydym yn credu bod arnom ni angen byd natur a bod byd natur ein hangen ni. Mae gennym ni fwy na 911,000 o aelodau, mwy na 39,000 o wirfoddolwyr, 2600 o staff a 600 o ymddiriedolwyr. Mae 46 o Ymddiriedolaethau Natur, ac mae pob un yn elusen annibynnol a ffurfiwyd gan bobl yn dod at ei gilydd i wneud gwahaniaeth cadarnhaol i fywyd gwyllt a chenedlaethau'r dyfodol, gan ddechrau gyda lle maent yn byw.

Gyda'i gilydd, mae'r Ymddiriedolaethau Natur wedi ymrwymo i sicrhau adferiad byd natur. Mae hyn er mwyn i bobl allu byw yn agos at natur, gyda thiroedd a moroedd sy'n gyforiog o fywyd gwyllt. I gyflawni hyn, mae'r Ymddiriedolaethau Natur unigol yn gweithio gyda'i gilydd a gydag elusen ganolog, Cymdeithas Frenhinol yr Ymddiriedolaethau Natur (RSWT). Mae RSWT yn cefnogi datblygiad y mudiad ac yn cryfhau ei lais ar y cyd.

Beth yw Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Chynhwysiant?

Cydraddoldeb

Mae cydraddoldeb yn ymwneud â chreu cymdeithas decach, lle gall pawb gymryd rhan a chyflawni eu potensial. Mae'n ymwneud ag adnabod patrymau profiad yn seiliedig ar hunaniaeth grŵp, a herio'r hyn sy'n cyfyngu ar gyfle rhywun i lwyddo. Mae ein dull o weithredu gyda chydraddoldeb yn cydnabod y bydd ein hunaniaeth gymdeithasol yn effeithio ar ein profiadau bywyd. Mae hyn yn cynnwys rhywedd, hil, anabledd, oedran, dosbarth cymdeithasol, cyfeiriadedd rhywiol, a chrefydd.

Amrywiaeth

Rydyn ni i gyd yn wahanol. Mae amrywiaeth yn ymwneud â chydhabod gwerth gwahaniaeth. Mae'n ymwneud â deall ein gilydd a chofleidio amrywiaeth pob unigolyn yn llawn. Mae amrywiaeth yn ymwneud â gwerthfawrogi gwahanol hunaniaethau, gwybodaeth, sgiliau, syniadau a phrofiadau. Gallwn ddefnyddio'r gwahaniaethau hyn i greu gweithlu effeithiol ac arloesol a chynyddu ein heffeithiolrwydd fel mudiad.

Chynhwysiant

Mae cynhwysiant yn ymwneud ag ymdrechu'n gadarnhaol i ddiwallu anghenion gwahanol bobl a chymunedau. Mae'n ymwneud â gweithredu'n fwriadol i greu amgylcheddau lle mae pawb yn teimlo eu bod yn cael eu parchu, yn gallu cyfrannu a chyflawni eu llawn botensial. Mae cynhwysiant yn creu ymdeimlad o berthyn, teimlo eich bod yn cael eich parchu a'ch gwerthfawrogi. Mae gan bawb ran i'w chwarae wrth hyrwyddo cynhwysiant a chreu amgylchedd lle gall pawb ffynnu.

FAMILY IN NATURE © HELENA DOLBY SRWT



Gwyllt am Gynhwysiant

Rydym yn rhoi cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant wrth galon yr Ymddiriedolaethau Natur. Rydym eisiau sicrhau bod pawb yn gallu profi llawenydd bywyd gwyllt yn eu bywydau bob dydd.

Rydyn ni'n Wyllt am Gynhwysiant! Mae hyn yn golygu ysbrydoli, grymuso, ac ymgysylltu â phobl o bob cefndir, diwylliant, hunaniaeth a gallu, i newid byd natur er gwell. Mae'n golygu creu mannau gwaith lle mae gwahaniaeth yn cael ei ddathlu, lle gall pawb fod yn nhw eu hunain a ffynnu, yn union fel byd natur.

Ein nod ni yw deall a mynd i'r afael yn well â'r anghydraddoldebau sy'n cael eu profi gan lawer o gymunedau wrth gael mynediad i fyd natur. Rydym yn cydnabod bod y sector cadwraeth yn un o'r proffesiynau lleiaf amrywiol yn y DU. Mae angen gwella mynediad at yrfaedd a chyffleodd addysgol yn sylweddol.

Rydym yn credu fod bod yn Wyllt Am Gynhwysiant yn hanfodol i ddyfodol yr Ymddiriedolaethau Natur, iechyd a lles ein cymunedau ni, ac i fywyd gwyllt.

Rydym yn Wyllt Am Gynhwysiant!

EISTEDD MEWN COETR © THE WILDLIFE TRUSTS. GARDDIO CYMUNEDOL © AUTUMN BARLOW

Pam rydym yn Wyllt Am Gynhwysiant

Mae manteision enfawr i fod yn Wyllt Am Gynhwysiant a chroesawu cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, i'r Ymddiriedolaethau Natur, i'n pobl ni ac i fyd natur.

Mae arnom angen cynhwysiant radical ar bob lefel, felly rydym yn meincnodi EDI ar draws yr Ymddiriedolaethau Natur i'n helpu i fonitro ac adrodd ar ein cynnydd.

Bydd ein staff yn hapusach ac yn iachach. Mae amgylchedd gwaith cynhwysol yn golygu bod gan bawb gyfle cyfartal i ddatblygu, gwneud cynnydd a chael eu cydnabod yn y gwaith.

Bydd mwy o bobl yn cael mynediad i fywyd gwyllt a'r amgylchedd naturiol ac yn elwa ohonynt. Bydd pobl o bob rhan o gymdeithas yn cefnogi adferiad byd natur.

Bydd ein perfformiad sefydliadol yn gadarnach. Mae gan sefydliadau amrywiol a chynhwysol well arloesedd, gwell boddhad ymhlith cyflogeion a mwy o greadigrwydd.

Bydd ein gwirfoddolwyr a'n sylfaen o gefnogwyr yn cynyddu. Drwy fod yn fwy cynhwysol a pherthnasol i gymunedau amrywiol, byddwn yn denu ac yn ymgysylltu ag ystod ehangach o bobl.



VOLUNTEERS ENJOYING A TEA BREAK © MATTHEW ROBERTS



ELDERLY LADY AT THE BEACH © EVIE + TOM PHOTOGRAPHY



COMMUNITY GARDENING © AUTUMN BARLOW



OUTDOOR EDUCATION © PENNY DIXIE



Ein dull o weithredu gydag EDI



Gweledigaeth EDI ar draws y Ffederasiwn

Mae'r Ymddiriedolaethau Natur wedi ymgorffori diwylliant o gynhwysiant a gwrth-hiliaeth sy'n cael ei hyrwyddo gan bawb, gyda Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) wrth wraidd popeth rydym yn ei wneud. Fel ffederasiwn rydym wedi ymrwymo i driniaeth deg a chyfiawn, deall anghyfiawnder o fewn y sector amgylcheddol a thu hwnt, ac rydym yn arweinwyr ar gyfer cynhwysiant o fewn cadwraeth yn gyffredinol.



Gweledigaeth 2030 Strategaeth yr Ymddiriedolaethau Natur

Ein gweledigaeth ni yw byd naturiol ffyniannus, gyda'n bywyd gwyllt a'n cynefinoedd naturiol yn chwarae rhan werthfawr wrth fynd i'r afael â'r argyfyngau hinsawdd ac ecolegol, a phawb wedi'u hysbrydoli i gymryd rhan yn adferiad byd natur.



Pwrrpas 2030 Strategaeth yr Ymddiriedolaethau Natur

Ein pwrrpas ni yw dod â bywyd gwyllt yn ôl, grymuso pobl i weithredu dros fyd natur, a chreu cymdeithas gynhwysol lle mae byd natur o bwys.

Data

Casglwyd data amrywiaeth sylfaenol gennym yn 2019 ac eto yn 2021. Rydym bellach wedi ehangu'r arolwg i roi data trylwyrach i ni a darlun cliriach o'r sefydliad. Bellach mae gennym gyfoeth o ddata sy'n ein galluogi i edrych ar groestoriad yn ogystal â demograffeg ar lefel leol a chenedlaethol. Ar gyfer yr adroddiad hwn rydym yn edrych ar y pwyntiau data allweddol. Ein nod yw cynnal yr arolwg gwell hwn yn flynyddol er mwyn gallu mesur cynnydd.

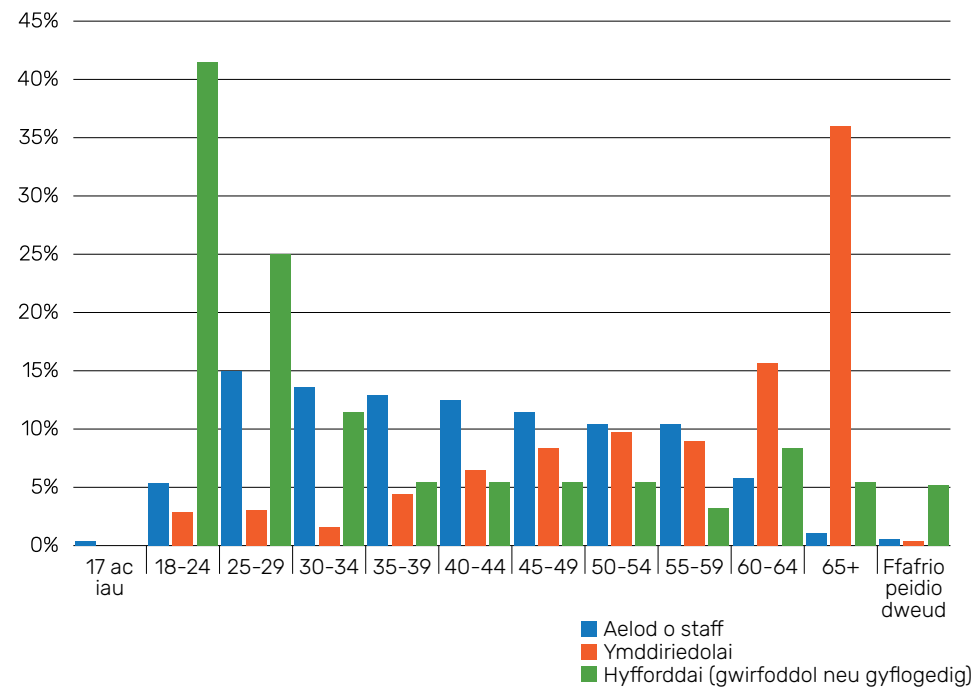
Ar gyfer yr arolwg hwn, cawsom 2,840 o gyfranogwyr, sef cyfradd ddatgelu o 89% gan ein staff a'n hymddiriedolwyr.



Ystod oedran

Yn ôl y disgwyl, caiff hyfforddeion eu gorgynrychioli yn y categorïau iau ac ymddiriedolwyr yn y categori dros 65 oed. Fodd bynnag, mae dosbarthiad y staff, yr ymddiriedolwyr a'r hyfforddeion ym mhob ystod oedran yn welliant ar ein harolwg yn 2019. Mae cynrychiolaeth yr ymddiriedolwyr yn y categorïau oedran iau, yn benodol categorïau 17 ac iau i 34, wedi gweld cynnydd. Mae 11.3% o ymddiriedolwyr o dan 30 oed eleni, cynnydd o 5% yn 2019. Mae'r ymddiriedolwyr o dan 50 wedi cynyddu hefyd o 15.9% i 23.5%.

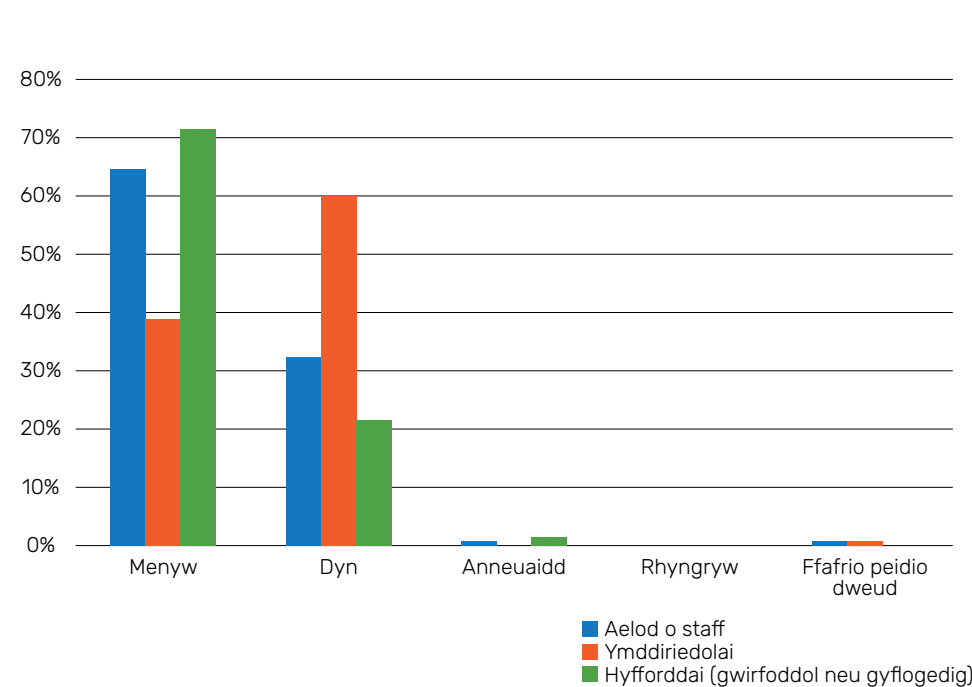
Beth yw eich ystod oedran?



Rhywedd

Mae tua 60% o'r staff yn parhau i fod yn ferched gyda'r ymddiriedolwyr yn aros ar tua 60% o wrywod, ychydig iawn o newid a welwyd yn y gymhareb hon yn ystod y 4 blynedd diwethaf.

Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio eich rhywedd orau?

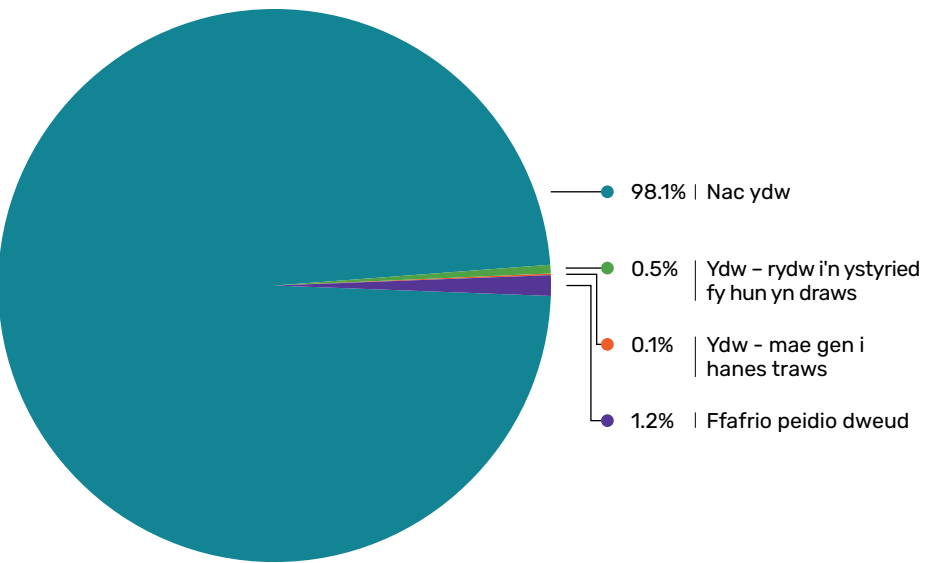


Hanes traws

O ystyried nifer yr ymatebion a'r nifer fach o bobl draws yn y boblogaeth gyffredinol, dim ond y ffigurau Staff yr ydym wedi'u defnyddio ar gyfer y nodwedd hon.

Y cyfartaledd cenedlaethol (Cymru a Lloegr) o'r rhai a ddywedodd nad ydynt yn uniaethu fel y rhywedd a gofrestrwyd ar eu cyfer adeg eu geni yw 0.5% (ons.gov.uk) sy'n dangos bod ein data ni'n gynrychioliadol.

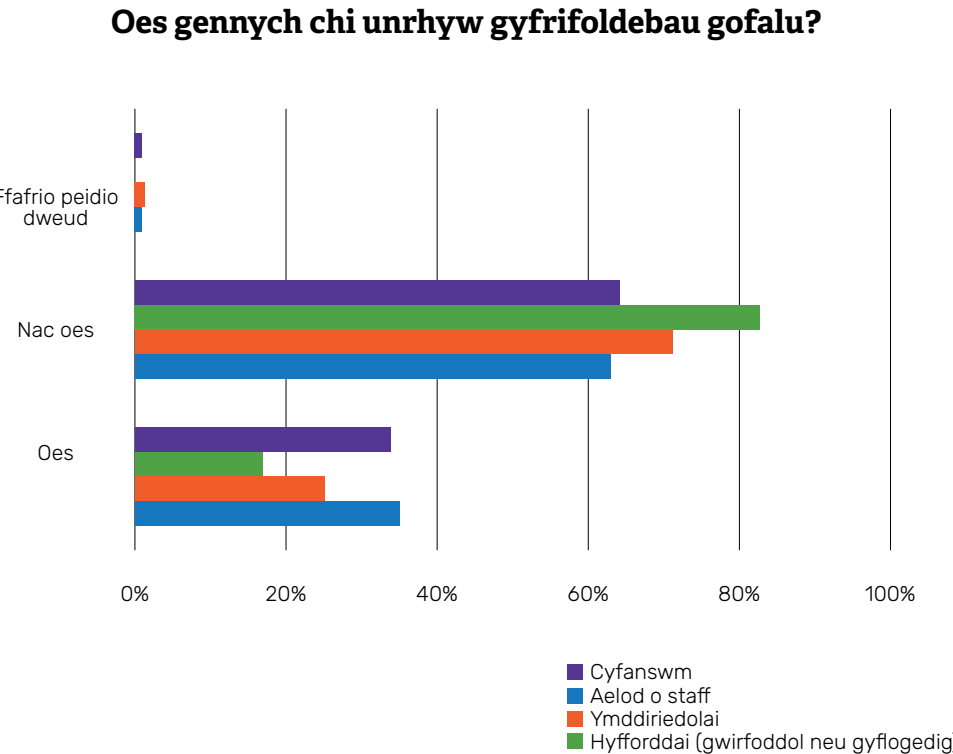
Ydych chi'n ystyried eich hun yn draws, neu â hanes traws?



Cyfrifoldebau gofalu

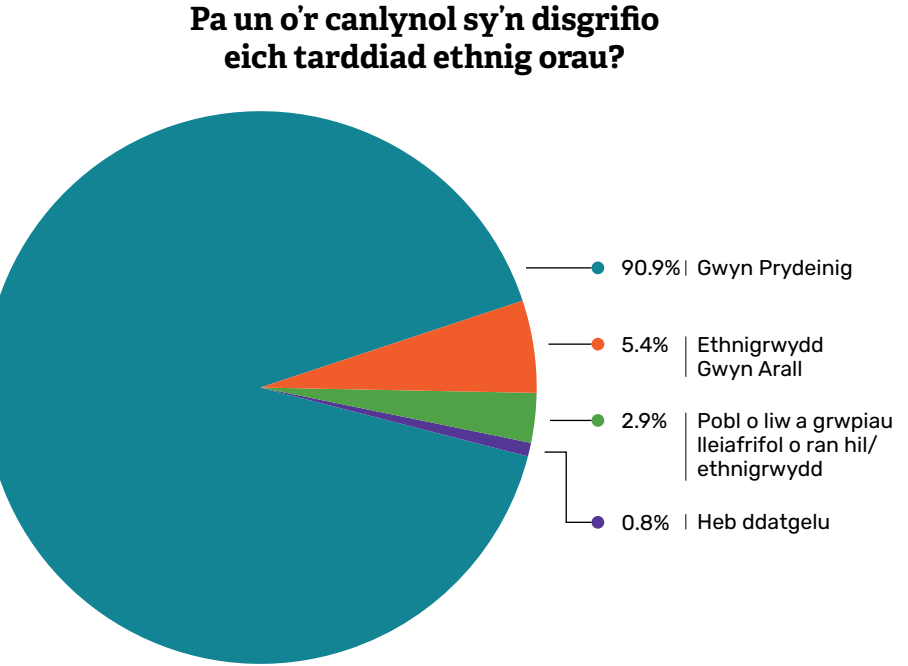
Mae gan chwarter ein hymddiriedolwyr ni gyfrifoldebau gofalu. Mae nifer y staff sydd â chyfrifoldebau gofalu wedi aros yn gyson dros y 4 blynedd diwethaf.

Nid oes data cynrychioliadol ar lefel genedlaethol gan ein bod yn cynnwys gofalu am blant yn ein data.



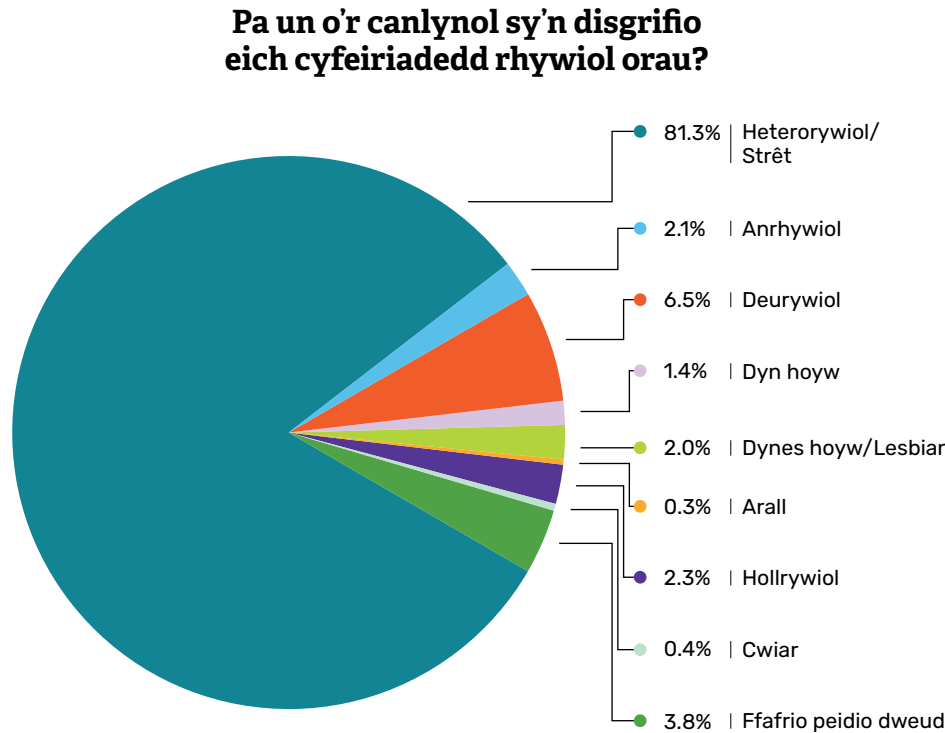
Ethnigrwydd

Rydym wedi canolbwyntio ar staff yn y siart isod oherwydd ffocws ein sector ar wella amrywiaeth ethnig yn y sector amgylcheddol. Y ffigwr cenedlaethol (Cymru a Lloegr) ar gyfer pob ethnigrwydd gwyn yw 81.7% (ons.gov.uk) felly mae llawer o waith i'w wneud o hyd. Fodd bynnag, rydym wedi gweld newidiadau bach gyda gostyngiad o 2% ers 2019 wrth edrych ar staff gwyn Prydeinig a gostyngiad o 5% o ymddiriedolwyr gwyn Prydeinig. Mae nifer y staff o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu 1% gyda'r ymddiriedolwyr o leiafrifoedd ethnig wedi cynyddu 4%.



Cyfeiriadedd Rhywiol

Unwaith eto gan ganolbwyntio ar ffigurau staff yn unig ar gyfer y siart hwn mae ein staff LGB+ wedi cynyddu 6% dros y 4 blynedd diwethaf ac ymddiriedolwyr LGB+ 2%. Mae hyn yn rhoi ein lefelau staff LHD+ ar 15%, ymhell uwchlaw'r ystadegyn poblogaeth cenedlaethol (DU) o 3.3% (ons.gov.uk).

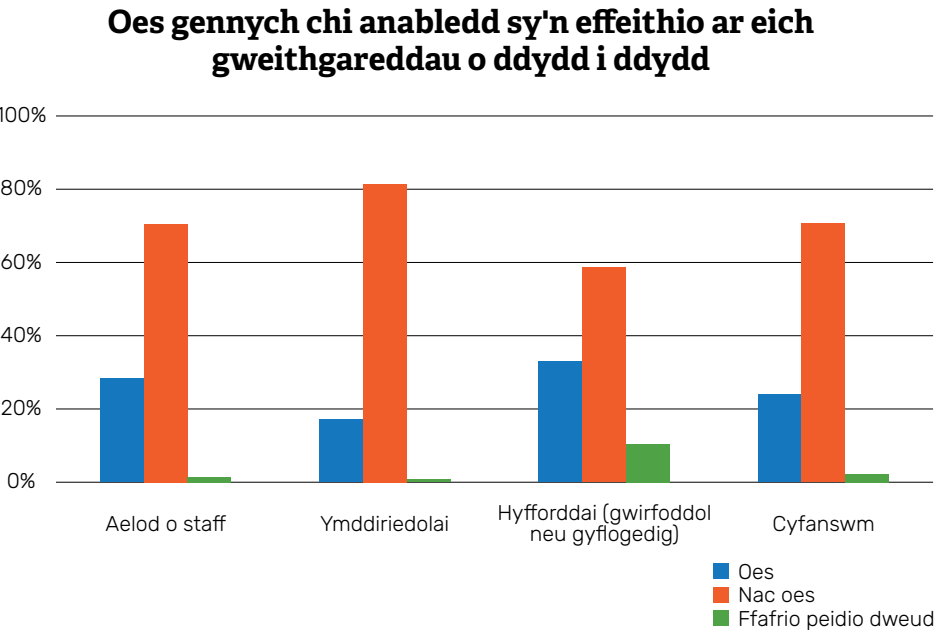


Anabledd

Ar gyfer yr adroddiad hwn mae'r term Anabledd yn cwmpasu'r canlynol:

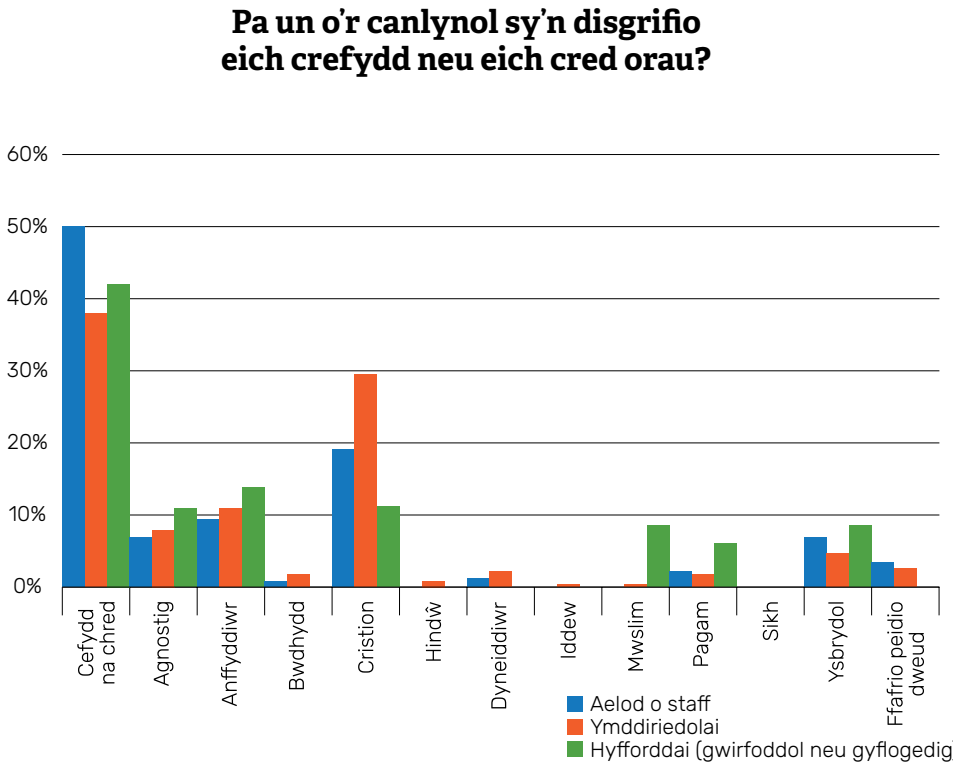
'Oes gennych chi unrhyw gyflyrau iechyd corfforol neu feddyliol neu salwch sy'n cael neu a fydd yn cael effaith sylweddol a hirdymor (12 mis neu fwy) ar eich gallu i gyflawni gweithgareddau o ddydd i ddydd?'

Yr ystadegyn poblogaeth cenedlaethol (Cymru a Lloegr) ar gyfer anabledd yw 17.8% (ons.gov.uk) gyda lefel ein staff anabledd ni yn 27.8%, gan ddangos bod staff ag anableddau wedi'u gorgynrychioli yn yr Ymddiriedolaethau Natur.



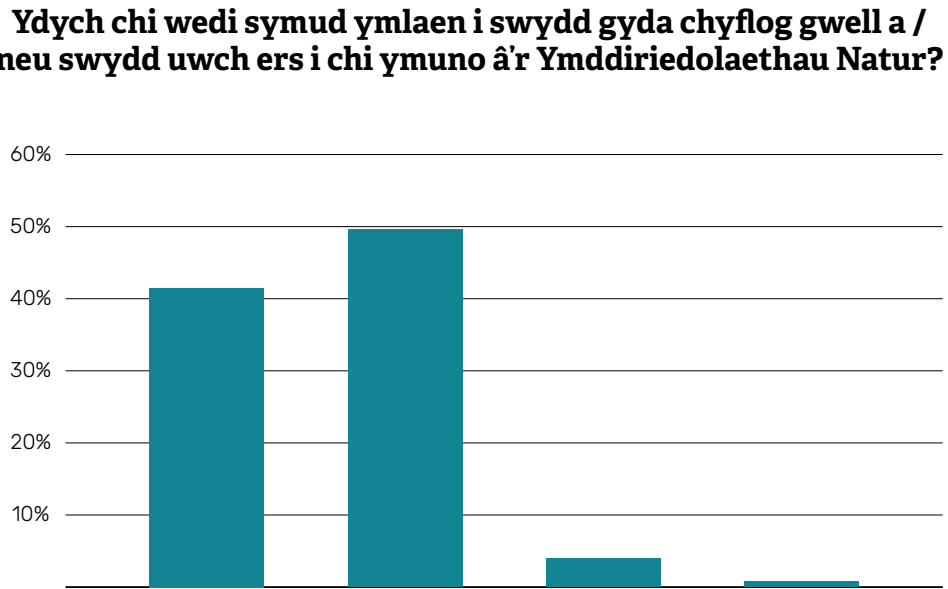
Crefydd

Yn ystod y 4 blynedd diwethaf mae amrywiaeth crefyddau ein staff a’n hymddiriedolwyr wedi cynyddu gyda 19% o’r staff yn Gristnogion a 27% â chrefydd arall, a gyda’r ymddiriedolwyr mae gennym 30% yn Gristnogion a 29% yn grefydd arall.



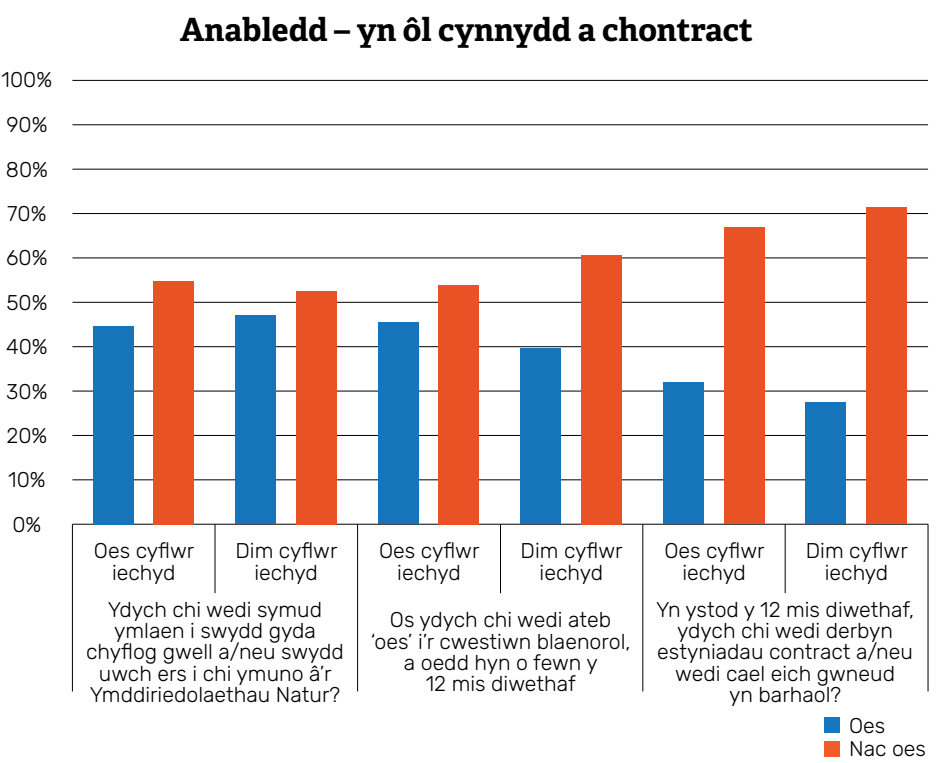
Cynnydd

Dyma’r tro cyntaf i ni fonitro cynnydd yn ein harolwg amrywiaeth. Mae data eleni wedi creu llinell sylfaen i ni. Mae’n dda gweld bod 1019 o’r staff a gwblhaodd yr arolwg wedi gwneud cynnydd o fewn y sefydliad gyda 445 o’r cynnydd wedi bod yn ystod y 12 mis diwethaf.



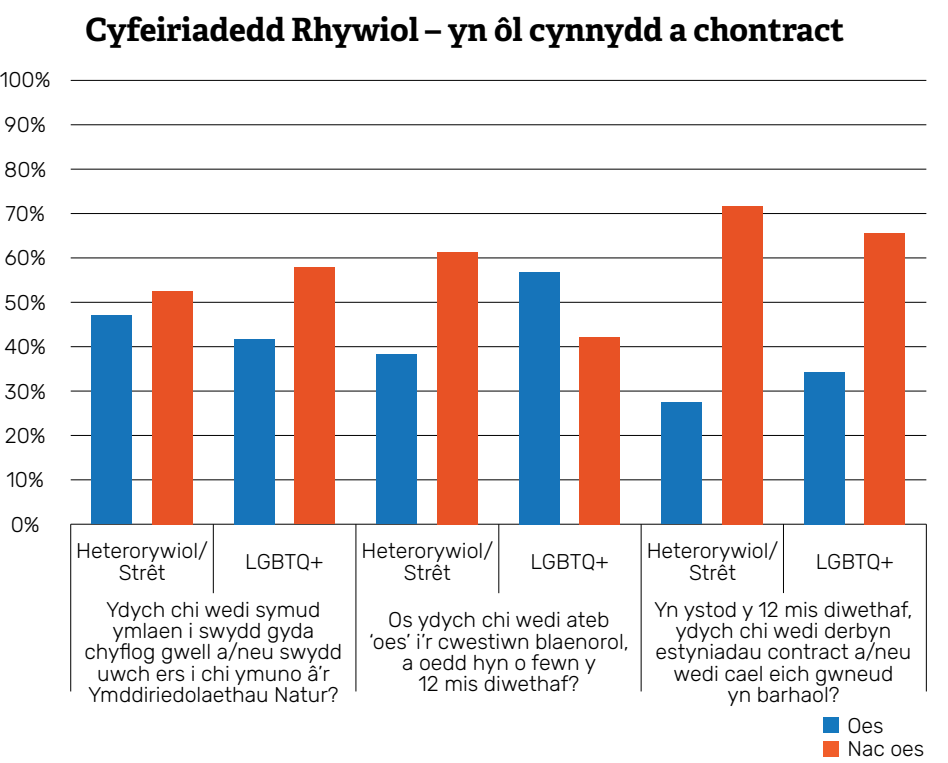
Anabledd a chynnydd drwy’r ffederasiwn

Mae’r siart uchod yn dangos bod bron i hanner y staff a ddywedodd bod ganddynt anabledd wedi gallu symud i fyny o fewn y sefydliad. O blith y rhai sydd wedi gwneud cynnydd mae bron i’w hanner wedi gwneud hynny yn ystod y 12 mis diwethaf



Cyfeiriadedd rhywiol a chynnydd drwy’r ffederasiwn

Mae ychydig dros 40% o staff LGBTQ+ wedi symud ymlaen i rôl well o fewn y ffederasiwn gyda bron i 60% o’r rhai a wnaeth gynnydd wedi gwneud hynny yn ystod y 12 mis diwethaf.



Bylchau cyflog

Mae bylchau cyflog yn edrych ar y gwahaniaeth mewn cyflog rhwng grwpiau sy’n gwneud swyddi tebyg. Mae’r Ymddiriedolaethau Natur wedi penderfynu adrodd yn wirfoddol ar ein bwloch cyflog rhwng y rhywiau – rhwng dynion a merched, ein bwloch cyflog anabledd – rhwng staff anabl a staff nad ydynt yn anabl, ein bwloch cyflog cyfeiriadedd rhywiol – rhwng staff heterorywiol / strêr a staff LGBTQ+, a’n bwloch cyflog ethnigrwydd – rhwng ethnigrwydd gwyn a lleiafrifoedd ethnig gan gynnwys pobl o liw (POC).

Rydym yn cymharu’r cyflog cymedrig (cyfartaledd) a’r cyflog canolrifol (pwynt canol yn yr ystod cyflog). Rydym wedi gwneud hyn fel ein bod yn gallu cymharu â’r sefydliadau hynny lle mae adrodd yn orfodol.

Mae’r canlyniadau’n edrych ar staff yn unig (nid Ymddiriedolwyr neu Hyfforddeion), ymatebodd cyfanswm o 2397, gyda rhai ymatebion wedi’u grwpio, neu’n canolbwyntio ar y grwpiau lle darparwyd set ddata ddigon mawr yn unig.

Yn ogystal, gan mai dyma ein blwyddyn gyntaf o adrodd, data sylfaenol yw’r rhain.

Rhennir y chwarteli yn ôl safle yn y ffederasiwn gyda’r Isaf yn Hyfforddai a Lefel Mynediad a’r Uchaf yn Brif Weithredwyr a Chyfarwyddwyr.



Rhywedd

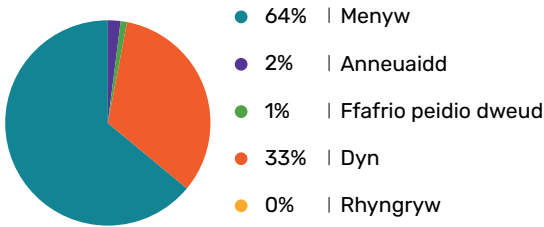
Mae’r cwestiynau isod yn edrych ar y rhai a ymatebodd gyda menyw neu ddyn yn unig. Mae hyn oherwydd bod nifer yr ymatebion mewn categorïau eraill yn rhy fach ar gyfer dadansoddiad cadarn.

Mae’r llinell sylfaen ar gyfer yr holl staff yn dangos bod dwy ran o dair yn ferched.

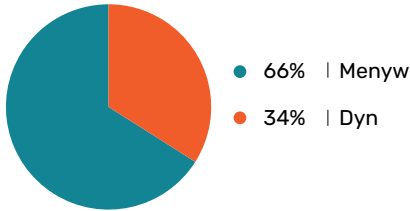
Yn gyffredinol, mae merched ar gyfartaledd yn ennill 8.2% yn llai na dynion, er bod y ffigur hwn i lawr i 5.4% wrth edrych ar y canolrif. Mae’r bwloch cyflog cenedlaethol (DU) rhwng y rhywiau ar hyn o bryd yn 8.3% (ons.gov.uk).

	2023
Cymedr	8.2%
Canolrif	5.4%

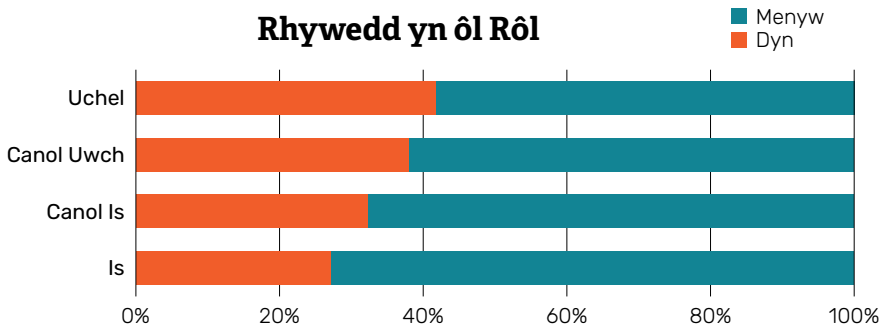
Cyfran rhywedd



Cyfran Benyw a Gwryw



Rhywedd yn ôl Rôl



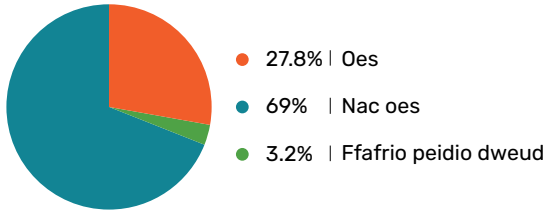
Anabledd

Dywedodd dros chwarter y staff (27.8%) fod ganddynt o leiaf un anabledd.

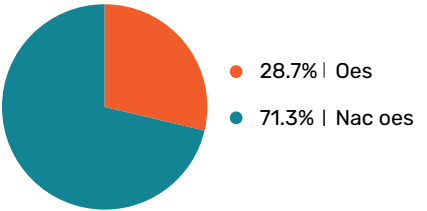
Ein bwloch cyflog anabledd yw 5.1%, mae’r bwloch cyflog anabledd cenedlaethol (DU) yn 13.8% (ons.gov.uk) sy’n dangos ein bod ymhell islaw’r lefel genedlaethol honno.

	2023
Cymedr	5.1%
Canolrif	3.7%

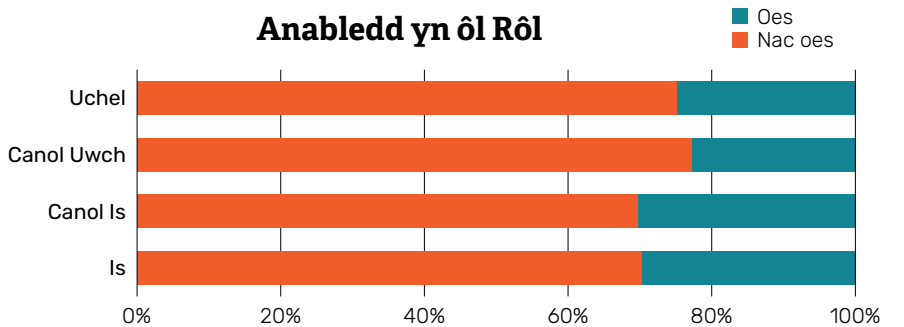
Cyfran anabledd



Cyfran Oes/ Nac Oes



Anabledd yn ôl Rôl



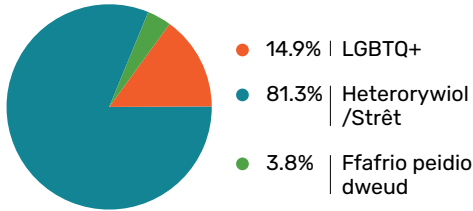
CADWRAETH NATUR © THE WILDLIFE TRUSTS

Cyfeiriadedd Rhywiol

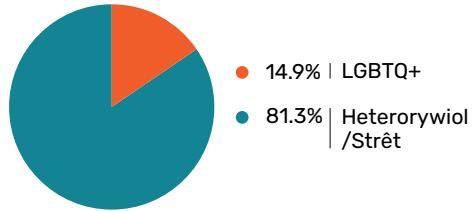
Ein bwlch cyflog cyfeiriadedd rhywiol yw 8.2%, y bwlch cyflog cenedlaethol (DU) ar gyfer y nodwedd hon yw 16% (YouGov a LinkedIn).

	2023
Cymedr	8.2%
Canolrif	5.2%

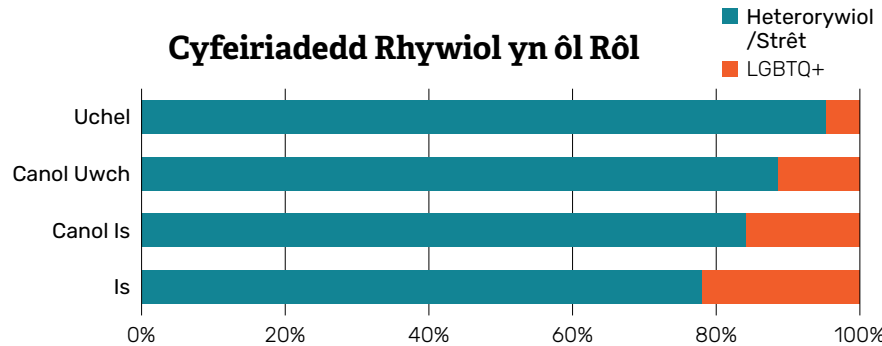
Cyfran Cyfeiriadedd Rhywiol



Cyfran Heterorywiol/ Strêt



Cyfeiriadedd Rhywiol yn ôl Rôl

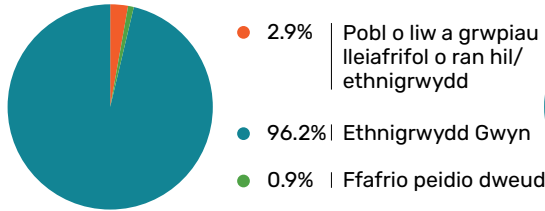


Ethnigrwydd

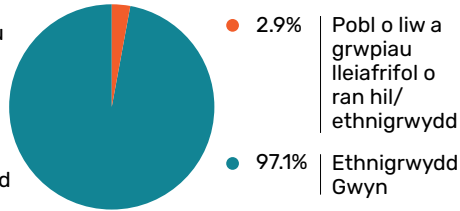
Ein bwlch cyflog ethnigrwydd yw 5.1%, ar hyn o bryd nid oes ffigurau cenedlaethol dibynadwy ar gyfer bylchau cyflog ethnigrwydd. Byddwn yn defnyddio hwn fel llinell sylfaen ac yn monitro ein data yn flynyddol wrth symud ymlaen.

	2023
Cymedr	5.1%
Canolrif	0%

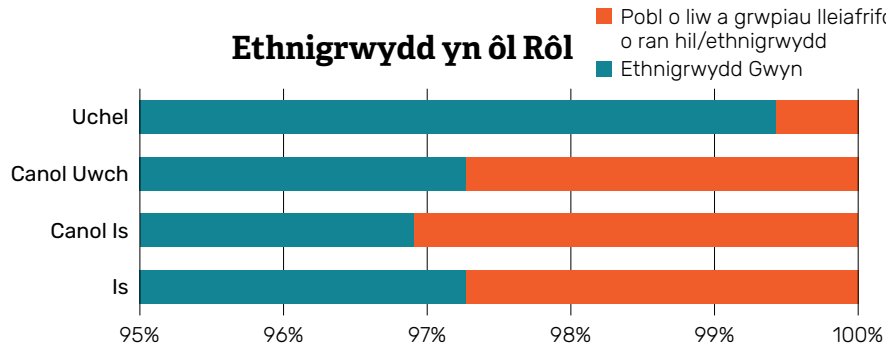
Cyfran Ethnigrwydd



Cyfran ethnigrwydd a ddatgelwyd



Ethnigrwydd yn ôl Rôl



Ein Gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Rydym wedi gwneud cynnydd mawr gyda'n gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI) yn yr Ymddiriedolaethau Natur dros y 12 mis diwethaf.

Er bod ein hystadegau amrywiaeth yn dangos nad oes gennym weithlu cwbl amrywiol eto, mae llawer iawn o waith yn cael ei wneud i ysgogi newid parhaus ar gyfer y dyfodol. Heb y gwaith hwn rydym mewn perygl o newidiadau symbolaidd mewn amrywiaeth nad ydynt yn arwain at gadw a chynnydd staff o grwpiau lleiafrifol. Bydd cael y sylfeini ar gyfer newid yn eu lle yn ein cynorthwyo gyda'n siwrnai EDI.

Er mwyn ein helpu ar y daith hon rydym wedi bod yn gweithio gyda Gweithgor EDI Cyswllt Bywyd Gwyllt a Chefn Gwlad gan ddefnyddio Map Llwybr Newid y Byd o'r Tu Mewn i helpu i siapiau ein gwaith. Rydym hefyd yn cymryd rhan yn Adroddiad RACE sy'n ein galluogi i ganolbwyntio'n fanwl ar gynyddu amrywiaeth ethnig o fewn yr Ymddiriedolaethau Natur.

Fframwaith a Lefelau Cyflawniad

Rydym wedi creu fframwaith Gwyllt Am Gynhwysiant a Lefelau Cyflawniad EDI sydd wedi'u mabwysiadu gan bob Ymddiriedolaeth. Mae'r ddau o'r rhain yn cefnogi cyflawni Strategaeth Ymddiriedolaethau Natur 2030. Mae hwn yn gam cyffrous o'n gwaith EDI, wrth i ni symud gyda'n gilydd fel ffederasiwn. Bydd yn sicrhau bod EDI yn llinyn euraid sy'n rhedeg drwy bob agwedd ar ein gwaith.

Hyfforddiant Staff

Rydym wedi parhau i ddarparu hyfforddiant EDI gwerth uchel mewn amrywiaeth o fformatau. Dros y flwyddyn ddiwethaf (Medi 2022 - Awst 2023) rydym wedi cael 1020 yn mynychu gweminarau ar Zoom, mae ein podlediad misol wedi cael ei wyllo 1977 o weithiau ac mae ein fideos bitesize wedi cael eu gwyllo 4510 o weithiau. Rydym hefyd wedi darparu sesiynau pwrpasol ar amrywiaeth o bynciau i Ymddiriedolaethau unigol.



Rhwydweithiau Staff

Mae bron i flwyddyn wedi mynd heibio ers i'n Rhwydweithiau Staff dyfu o 1 i 5. Bellach mae gennym Mas Dros Natur ar gyfer staff LGBTQ+, Natur i Bawb ar gyfer staff ag anableddau, Natur ar y Meddwl ar gyfer staff â phryderon iechyd meddwl, Natur y Genhedlaeth Nesaf - ein rhwydwaith ieuencid a Lliwiau Natur, ein rhwydwaith staff ar gyfer pobl o liw. Yn 2023 rydym hefyd wedi ychwanegu chweched rhwydwaith ar gyfer menywod o'r enw Women In Nature.

Mae ein rhwydweithiau staff yn gweithio fel man diogel i staff drafod unrhyw feddyliau a rhannu profiadau. Mae rhai o'r rhwydweithiau hefyd wedi bod yn trefnu digwyddiadau a gweminarau. Cymerodd ein rhwydwaith staff Mas Dros Natur ran mewn 12 digwyddiad Balchder eleni, gan hyrwyddo'r Ymddiriedolaethau Natur a'r rhwydwaith staff ym mhob un o'r digwyddiadau.

Mae gennym fwy na 230 o staff yn cael eu cefnogi gan y rhwydweithiau hyn.

STAFF NETWORKS

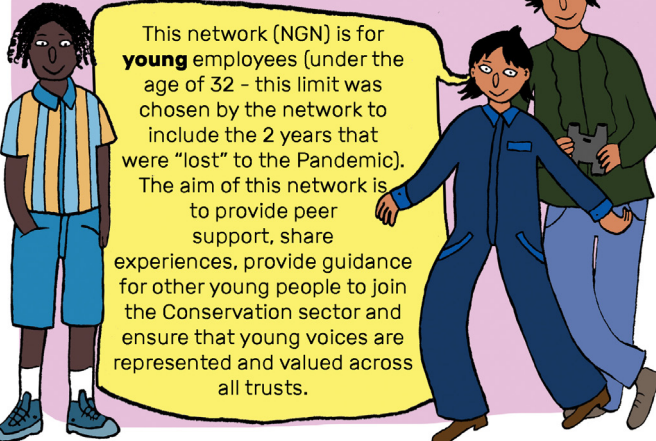
But what are they and who are they for?



Staff networks are groups led by employees who share a common heritage, experience or protected characteristic and who come together regularly to discuss and support each other. The meetings are run by co-chairs and supported by the EDI team at RSWT. The networks are currently only for employees (not for volunteers) from all 47 trusts. Meetings are a safe place where we respect confidentiality and value people's opinions. You can join as many networks as you want!

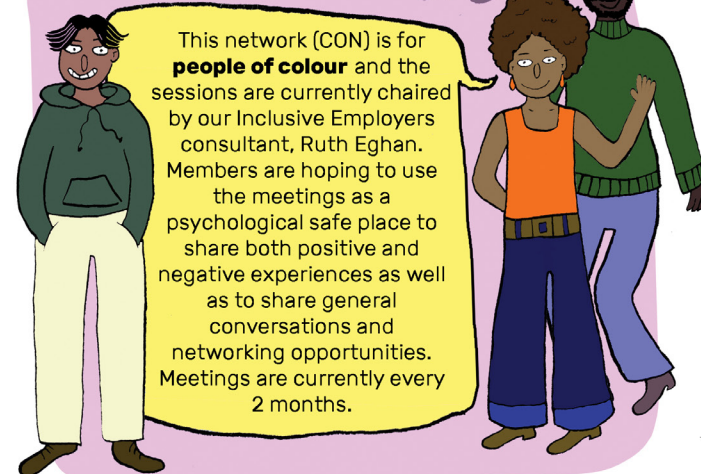


NEXT GEN NATURE



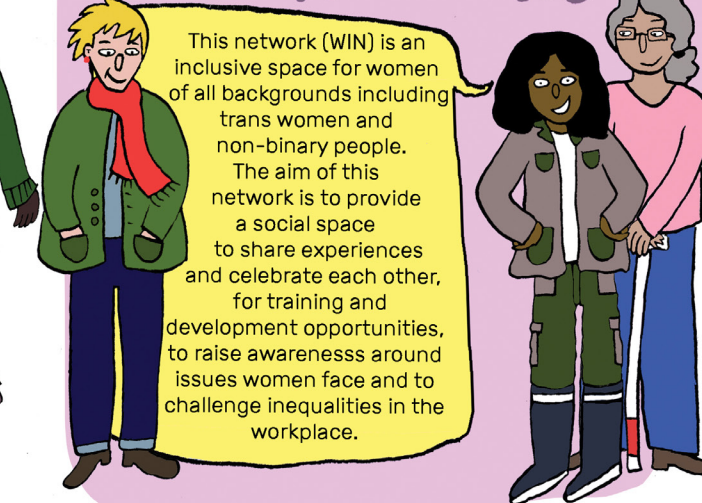
This network (NGN) is for **young** employees (under the age of 32 - this limit was chosen by the network to include the 2 years that were "lost" to the Pandemic). The aim of this network is to provide peer support, share experiences, provide guidance for other young people to join the Conservation sector and ensure that young voices are represented and valued across all trusts.

COLOURS OF NATURE



This network (CON) is for **people of colour** and the sessions are currently chaired by our Inclusive Employers consultant, Ruth Eghan. Members are hoping to use the meetings as a psychological safe place to share both positive and negative experiences as well as to share general conversations and networking opportunities. Meetings are currently every 2 months.

WOMEN IN NATURE



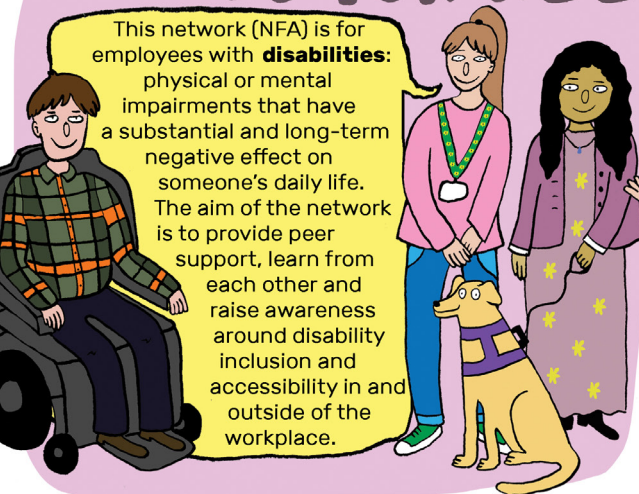
This network (WIN) is an inclusive space for women of all backgrounds including trans women and non-binary people. The aim of this network is to provide a social space to share experiences and celebrate each other, for training and development opportunities, to raise awareness around issues women face and to challenge inequalities in the workplace.

But why are staff networks so important?



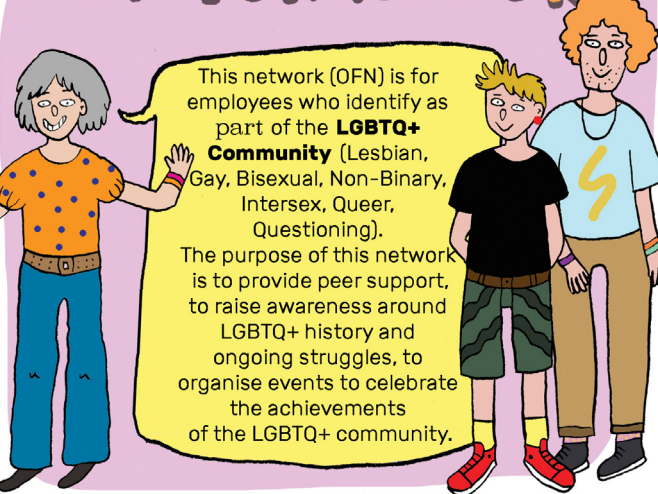
Our 5 networks are really important because they contribute to making our organisation into a more inclusive place, where colleagues have the space and time to meet regularly, feel safe, valued and supported at work. It's also an opportunity to get voices heard and find better ways to challenge inequalities together. We want to make sure people can be their full selves at work and can connect with colleagues with similar experiences.

NATURE FOR ALL



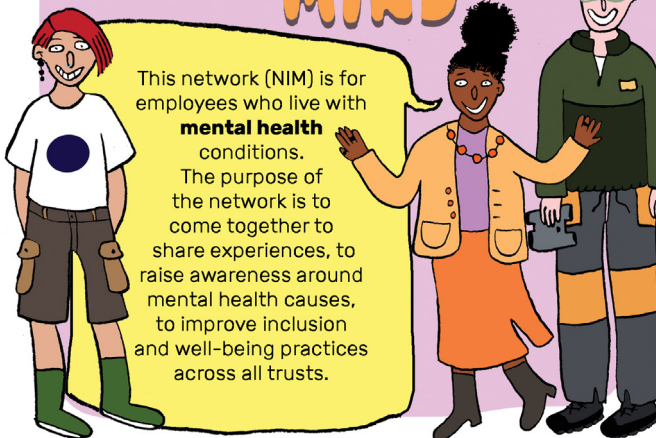
This network (NFA) is for employees with **disabilities**: physical or mental impairments that have a substantial and long-term negative effect on someone's daily life. The aim of the network is to provide peer support, learn from each other and raise awareness around disability inclusion and accessibility in and outside of the workplace.

OUT FOR NATURE

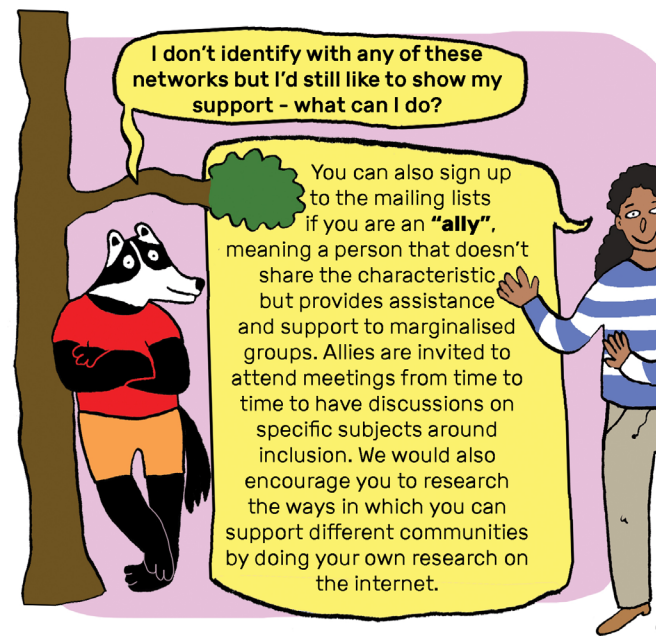


This network (OFN) is for employees who identify as part of the **LGBTQ+ Community** (Lesbian, Gay, Bisexual, Non-Binary, Intersex, Queer, Questioning). The purpose of this network is to provide peer support, to raise awareness around LGBTQ+ history and ongoing struggles, to organise events to celebrate the achievements of the LGBTQ+ community.

NATURE IN MIND



This network (NIM) is for employees who live with **mental health** conditions. The purpose of the network is to come together to share experiences, to raise awareness around mental health causes, to improve inclusion and well-being practices across all trusts.



I don't identify with any of these networks but I'd still like to show my support - what can I do?

You can also sign up to the mailing lists if you are an **"ally"**, meaning a person that doesn't share the characteristic but provides assistance and support to marginalised groups. Allies are invited to attend meetings from time to time to have discussions on specific subjects around inclusion. We would also encourage you to research the ways in which you can support different communities by doing your own research on the internet.

And what's on the agenda?



Amazing! Count me in! Where do I sign up?



COMMUNITY GARDENING © PENNY DIXIE, FRIENDS ON A WALK © SHUTTERSTOCK

TIDE

Bob blwyddyn rydym yn cynnal Gwerthusiad Amrywiaeth Cynhwysiant Talent (TIDE) Rhwydwaith y Cyflogwyr ar gyfer Cydraddoldeb a Chynhwysiant (ENEI). Mae gan TIDE fwy na 200 o gwestiynau sy'n rhoi sgôr i ni mewn 8 maes o waith EDI. Mae hwn yn asesiad croestoriadol sy'n ei wneud yn wirioneddol werthfawr, a bob blwyddyn rydym yn derbyn adroddiad yn awgrymu pa feysydd gwaith sydd angen ffocws ar gyfer y flwyddyn i ddod. Eleni mae'n bleser gennyf ddweud bod ein cynnydd EDI wedi ennill Gwobr Efydd TIDE i ni! Mae'r gwobrau efydd, arian ac aur yn cael eu dyfarnu i'r sefydliadau sy'n sgorio uchaf bob blwyddyn.



Eco-Orbryder

Mae eco-orbryder wedi bod yn fater allweddol i ni roi sylw iddo. Wedi'r cyfan, oherwydd natur y gwaith hanfodol y mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn ei wneud, mae'n bosibl y bydd llawer ohonom yn nes at deimladau o orbryder am newid yn yr hinsawdd a cholli byd natur. Oherwydd hyn, buom yn gweithio ar ddeunydd penodol ar bwnc eco-orbryder i gefnogi staff yn y ffordd orau ar draws y ffederasiwn.

Rydym wedi cynnal sesiynau hyfforddi penodol ar Zoom ar bwnc eco-orbryder, wedi creu fideos bitesize, ac wedi gweithredu podlediad mewnol ar y pwnc. Rydym hefyd wedi creu hwb eco-orbryder gydag amrywiaeth o ddeunyddiau i gefnogi cydweithwyr yn yr Ymddiriedolaethau Natur yn y ffordd orau. Mae prosiectau pellach i ddod hefyd, gan gynnwys podlediad allanol i helpu ein cefnogwyr a'r cyhoedd i sylweddoli nad ydyn nhw ar eu pen eu hunain gydag eco-orbryder.



Cyllid Sbarduno Cynnwys gan Catalyst

Sicrhawyd grant bychan gan Catalyst i gyllido'r gwaith o greu cyfres o'n Fideos EDI Bitesize sy'n canolbwyntio ar Ddigidol. Rydym wedi creu fideos ar y pynciau canlynol: Cyflwyniad i Gynhwysiant Digidol, Cynghorion Ymarferol ar gyfer Dylunio Cynnwys Digidol Cynhwysol, Cynhwysiant ar gyfer Nam ar y Golwg mewn Natur, Cynhwysiant Digidol a Gwaith Democrateiddio, Niwroamrywiaeth mewn Digidol, a Grymuso Rhwydweithiau Staff. Dyma ein fideos EDI Bitesize cyhoeddus cyntaf ond rydym yn gobeithio cael mwy ar gyfer y flwyddyn i ddod.



YSGRIFENNU YM MYD NATUR © THE WILDLIFE TRUSTS

Gwaith Cynhwysol gyda Chymunedau

Mae #TîmGwylt yn ymwneud â chreu dull sy'n cael ei arwain gan y gymuned yng ngwaith prosiect yr Ymddiriedolaethau Natur. Rydym eisiau prosiectau sy'n grymuso pobl i weithredu dros fyd natur mewn cannoedd o ffyrdd ledled y wlad. Mae hyn yn cynnwys y prosiect Natur Drws Nesaf, Cymunedau Gwylt, gweithredu lleol a mwy. Mae'r prosiectau hyn wedi'u gwreiddio mewn meysydd penodol, ac yn deillio'n uniongyrchol o anghenion y gymuned. Mae hyn yn golygu bod prosiectau sy'n defnyddio ffordd #TîmGwylt o weithio mor amrywiol â phoblogaeth y DU.

Mae dwsinau o brosiectau wedi bod yn gweithio gyda grwpiau ethnig amrywiol. Mae hyn yn cynnwys y Fenter Gymunedol Affricanaidd a Charibiaidd a grwpiau Un Llais (Cenhedlaeth Windrush) yn Telford, yn ogystal â phrosiectau gyda'r gymuned Bengali yn Tower Hamlets a'r gymuned Somali ym Mryste. Mae prosiectau eraill yn cefnogi ceiswyr lloches, gan gynnwys Welcome to English yn Swydd Efrog, Samphire – sy'n gweithio gyda chymunedau o fudwyr yng Nghaint, a theithiau cerdded natur i geiswyr lloches yn Swydd Henffordd.

Mae gwaith #TîmGwylt a Natur Drws Nesaf gyda chymunedau presennol yn cynnwys llawer o grwpiau ffydd. Mae hyn yn cynnwys y Crynwyr yn Teesside, Rhwydwaith Shifa Surrey a Gurdwaras yn Derby a Telford. Mae Sefydliad Slough Ujala, canolfan Fwslimaidd, wedi creu gardd ac yn Birmingham a'r Black Country, cynhaliwyd We Don't

Settle, digwyddiad penodol i bobl ifanc o liw fod ym myd natur a siarad am eu perthynas â'r byd naturiol.

Nod prosiectau fel Ysgol Brook Street, Cumbria, yw dod â phobl at ei gilydd. Bu aelodau o'r grŵp Men's Diaspora o Cumbria Amlddiwylliannol yn clirio'r tir o sbwriel a chwyn, ac mae prosiect tebyg yn dechrau yn ardal Belgrave yng Nghaerlŷr.

Mae ffydd ac ethnigrwydd yn croestorri â phobl ifanc yn Ymddiriedolaeth Natur Llundain a Birmingham ac Ymddiriedolaeth Natur y Black Country. Yn Derby ym mhrosiect Hadhari, gwahoddir henuriaid cymuned India'r Gorllewin i rannu eu gwybodaeth.

Mae pobl hŷn a allai fod yn ynysig yn cael eu cefnogi gan brosiect garddio yn Walker, Northumberland. Mae prosiect yn gweithio i wella'r mannau gwyrdd o amgylch tai cymdeithasol i drigolion hŷn Caerwysg. Mae pethau tebyg yn digwydd yng Nghorwen, Gogledd Cymru a Swydd Stafford. Mae Swydd Gaerloyw yn gweithio gyda staff a phreswylwyr mewn cartref gofal dementia, ac mae Ynysoedd Sili wedi cefnogi Caffi'r Cof. Mae Ynysoedd Sili hefyd wedi gweithio ochr yn ochr â'r grŵp gwasanaethau plant SENSational, gan gysylltu pobl ifanc ag anghenion ychwanegol â byd natur.

Mae gwaith wedi bod yn cynyddu i sicrhau bod pobl LGBTQ+ yn cael eu croesawu yn yr holl brosiectau. Mae'r mentrau'n cynnwys grŵp Mas Dros Natur Sir Drefaldwyn, a digwyddiad Wilder

Pride yng Nghaerloyw. Gwelodd hyn fynwent yn cael ei phlannu gyda blodau gwylt gan y gymuned, yn lliwiau'r Faner Balchder. Yng Nghaint, maen nhw'n dechrau gweithio ochr yn ochr â Dover Pride a grŵp sy'n cefnogi'r gymuned draws yn Folkestone o'r enw TransFolke.



Newid Hinsawdd a Chynhwysiant

Newid hinsawdd yw un o'r bygythiadau mwyaf allweddol i fyd natur yma yn y DU ac yn fyd-eang. Mae'n llinyn allweddol sy'n rhedeg drwy Strategaeth 2030 yr Ymddiriedolaethau Natur. Mae dwy agwedd i'n dull cyfunol ni o weithredu gyda newid hinsawdd. Rydym yn gweithio o fewn yr Ymddiriedolaethau Natur i leihau ein hallyriadau nwyon tŷ gwydr ac i adeiladu ein gwytnwch yn wyneb y newid yn yr hinsawdd. Rydym hefyd yn eiriol yn allanol dros weithredu mwy uchelgeisiol gartref ac yn fyd-eang i fynd i'r afael â bygythiadau deuol newid yn yr hinsawdd a cholli bioamrywiaeth. Mae cydraddoldeb a phontio cyfiawn yn greiddiol i'n gwaith mewnol ac allanol ni ar y newid yn yr hinsawdd.

Mae tystiolaeth dda y bydd newid hinsawdd yn effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd. Yn y DU, mae cymunedau gwahanol yn fwy agored i effeithiau tywydd fel gwres eithafol a llifogydd. Rydym yn gwybod bod cartrefi incwm is, pobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig, pobl hŷn a phobl ag anableddau yn fwy tebygol o gael eu heffeithio'n negyddol ac i raddau mwy gan beryglon hinsawdd. Rydym yn cefnogi'r Ymddiriedolaethau i ystyried hyn, er enghraifft drwy ystyried bregusrwydd cymdeithasol yn y modd y maent yn blaenoriaethu eu rhaglenni datrysiadau seiliedig ar natur. Mae hyn er mwyn i'r rhai sy'n cael eu heffeithio waethaf gael y budd mwyaf. Rydym hefyd yn tynnu sylw at yr effeithiau ar wahanol grwpiau o bobl yn sgil penderfyniadau polisi'r Llywodraeth ar sero net ac addasu, er enghraifft o ran sut gellir neilltuo

costau i wahanol grwpiau. Yn ddiweddar, rydym wedi dechrau ffrwd waith newydd i roi mwy o wybodaeth a lle ar gyfer deialog gyhoeddus am sut gall unigolion leihau eu hallyriadau a gweithio tuag at sero net. Rydym yn ofalus iawn i sicrhau y bydd unrhyw gyngor rydym yn ei gynnig yn gweithio i bawb, beth bynnag yw eu hamgylchiadau.

Drwy ein rhaglen waith fewnol, rydym yn defnyddio'r un cysyniadau o degwch ac amrywiaeth yn ein cynlluniau sero net a'n cynlluniau addasu ein hunain. Mae'r Ymddiriedolaethau Natur wedi gosod targed sero net cyfunol ar gyfer 2030, sy'n cynnwys categorïau fel teithiau staff ac allyriadau gan staff sy'n gweithio gartref. Mae ein strategaethau lleihau allyriadau yn ystyried yr angen am i aelodau o staff wneud eu dewisiadau personol eu hunain. Rydym yn canolbwyntio ar ddarparu mwy o opsiynau ar gyfer staff sydd eisiau newid sut maent yn teithio, er enghraifft, yn hytrach na gorfodi unrhyw reolau cyffredinol. Yn yr un modd, mae ein cynlluniau addasu'n ystyried yr angen am ddiogelu iechyd a lles ein staff. Mae hyn yn cynnwys diogelu staff rhag perygl gorboethi mewn swyddfeydd, neu roi gwybodaeth ac arweiniad ar reoli perygl llifogydd pan fyddant yn y swyddfa, allan yn ein gwarchodfeydd natur neu wrth weithio gartref. Rydym yn gweithio gyda'r Ymddiriedolaethau i ymgorffori ystyriaeth i risg hinsawdd yn ein strategaethau amgylcheddol corfforaethol i sicrhau bod arweiniad a chynghor ar gael i bob aelod o staff ar draws y Ffederasiwn.



Addewid Gwrth-Hiliaeth

Rydym wedi ymrwymo’n gyhoeddus i wrth-hiliaeth drwy ymrwymo i Ddatganiad Amrywiaeth a Gwrth-hiliaeth Cyswllt Bywyd Gwyllt a Chefn Gwlad.

Amrywiaeth a datganiad gwrth-hiliaeth

Rhaid i hiliaeth ac anghydraddoldeb hiliol gael eu gwreiddio allan o’r mudiad amgylchedd a lles anifeiliaid lle bynnag y mae i’w ganfod. Rydym yn cydnabod nad yw ein sector wedi delio â phob math o hiliaeth systemig. Mewn gwirionedd, rydym mewn perygl o fynd ymhell ar ei hôl hi. Mae mudiadau diweddar fel #BlackLivesMatter, #BlackinNature, #CharitySoWhite, #BlackBirdersWeek a #BlackintheIvory wedi cael effaith gadarn ledled y byd, gan gynnwys o fewn sector yr amgylchedd.

Mae gennym gyfrifoldeb i fod yn fwy rhagweithiol yn ein gwaith yn erbyn hiliaeth. Mae gan lawer o’n sefydliadau ni raglenni i hyrwyddo Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ond rhaid i ni wneud mwy. Mae’n rhaid i ni wrando a gweithredu ar yr hyn rydym yn ei ddysgu, dangos undod â’r mudiad gwrth-hiliaeth, a chreu cyfleoedd hygyrch i ddod i mewn, symud ymlaen ac arwain yn y sector.

Rydym yn gwybod fel mudiad amgylcheddol a lles anifeiliaid nad ydym yn gynrychioliadol o gymdeithas. Rhaid i ni fynd ati’n rhagweithiol i arallgyfeirio ein sector, yn enwedig mewn swyddi arwain. Rydym yn gwybod y gall ein diwylliant a’n ffyrdd o weithio eithrio llawer o bobl a diwylliannau o hyd a rhaid i ni ddysgu goresgyn hynny. Rydym yn gwybod nad yw ein hymgyrchoedd a’n gwaith cadwraeth bob amser yn wynebu’r cysylltiadau â hiliaeth systemig a hanesyddol a rhaid i ni ailystyried y ffordd rydym yn datblygu ein strategaethau ac yn gweithio gydag eraill.

Rydym yn gwybod hefyd bod effeithiau llygredd a phroblemau amgylcheddol eraill i’w teimlo fwyaf ymhlith cymunedau lleiafrifoedd ethnig, sy’n llai tebygol o fyw mewn amgylchedd iach oherwydd anghydraddoldebau hiliol. Rhaid i ni barhau i atgyfnerthu ac ychwanegu at ein camau gweithredu i sicrhau mynediad teg i amgylchedd iach.

Er ein bod ni i gyd ar wahanol gamau o’n siwrnai, rydym ni i gyd yn ymrwymo i weithio’n galetach o lawer i unioni’r diffygion hyn, nid yn unig mewn ymateb i’r mudiad gwrth-hiliaeth, ond oherwydd bod hinsawdd ac anghyfiawnder amgylcheddol yn gynhenid gysylltiedig â chyfiawnder cymdeithasol.’

Rydym hefyd yn cynnal cyfres o hyfforddiant gwrth-hiliaeth ac yn gweithio gyda gweithwyr proffesiynol gwrth-hiliaeth allanol i’n helpu ar ein siwrnai i ddod yn sefydliad gwrth-hiliaeth.

Lle i Dyfu

Mae’r adroddiad hwn wedi dangos lleoliad yr Ymddiriedolaethau Natur ar hyn o bryd o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant. Rydym yn gwybod mai siwrnai yw hon, ac rydym yn frwd dros sicrhau ein bod ni i gyd yn symud tuag at amrywiaeth gyda’n gilydd. Nid ydym wedi gallu cynnwys yr holl ddata a gasglwyd yn yr adroddiad hwn ac rydym yn parhau i wneud cryn dipyn o ddadansoddi croestoriadol. Gobeithiwn, y flwyddyn nesaf, y byddwn yn dechrau gweld mwy o dueddiadau’n dod drwodd a thystiolaeth ein bod yn parhau i symud ar hyd ein siwrnai EDI. Un o’n prif bethau i ganolbwyntio arnynt o hyd ar gyfer y 12 mis nesaf fydd cynyddu amrywiaeth hiliol o fewn ein ffederasiwn.

- Byddwn yn parhau i fonitro amrywiaeth ein Staff a’n Hymddiriedolwyr, gan adrodd yn flynyddol.
- Byddwn yn edrych ar ffyrdd o fonitro amrywiaeth ein Gwirfoddolwyr a’n Haelodau.
- Byddwn yn nodi meysydd o dangynrychiolaeth o fewn ein mudiad ac yn gweithio i ddileu’r rhwystrau sy’n achosi’r anghydbwysedd hwn.
- Byddwn yn parhau i weithio gyda chymunedau i gefnogi eu cysylltiadau â byd natur a gofod natur.
- Byddwn yn parhau i wneud ein gwarchodfeydd natur yn hygyrch i bob cymuned.
- Byddwn yn creu sgil-effeithiau o bobl a chymunedau o dan arweiniad yr Ymddiriedolaethau Natur, i gyflawni 1 o bob 4 o bobl yn gweithredu dros fyd natur a’r hinsawdd.

Rydym yn gwybod bod llawer o bobl yn teimlo nad oes croeso iddynt, ac nad ydynt yn ddiogel, mewn mannau gwyrdd neu’n methu â chael mynediad i fannau gwyllt yn agos at eu cartrefi. Yn rhy aml, mae hyn yn gysylltiedig â phroblemau sylfaenol mewn cymdeithas, fel gwahaniaethu, braint, neu ormes. Rhaid i sector yr amgylchedd yn ei gyfanrwydd wneud mwy i oresgyn hyn ac, yn yr Ymddiriedolaethau Natur, byddwn yn chwarae ein rhan i sicrhau bod ein gwaith yn gwbl gynhwysol.





The Wildlife Trusts

Mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn ffederasiwn sy'n cynnwys 46 o Ymddiriedolaethau Natur ac elusen ganolog (Cymdeithas Frenhinol yr Ymddiriedolaethau Natur). Mae pob un yn elusen annibynnol gyda chenhadaeth gyffredin

Helpwch ni i gyflawni ein gweledigaeth o 30% o'r tir a'r môr i gael eu cysylltu a'u gwarchod ar gyfer adferiad byd natur erbyn 2030...

- Ymuno â ni fel aelod
- Cofio amdanom yn eich ewyllys
- Siarad dros fywyd gwylt
- Gwirfoddoli eich amser
- Gwirfoddoli eich amser

Cysylltwch...



enquiries@wildlifetrusts.org



[instagram.com/thewildlifetrusts](https://www.instagram.com/thewildlifetrusts)



01636 677711



twitter.com/wildlifetrusts



[wildlifetrusts.org](https://www.wildlifetrusts.org)



[youtube.com/thewildlifetrusts](https://www.youtube.com/thewildlifetrusts)

Supported by players of



Awarded funds from

