

# Adroddiad Amrywiaeth

Yr Ymddiriedolaethau Natur

2024



Wild About  
**Inclusion**

# Cynnwys

Cyflwyniad.....	3.
Cipolwg .....	4.
Amdanom Ni .....	5.
Data Amrywiaeth .....	10.
Ystod Oedran .....	16.
Ein Gwaith Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant .....	20.
Natur drws Nesaf.....	26.
Ymgyrchu Gan Ieuenctid – Wythnos Gobaith .....	28.
Dyfodol Gwylt .....	28.
Lefelau T .....	30.
Lle i Dyfu .....	31.



CHILD ON SCHOOL TRIP © PETER CAIRNS/2020VISION

Fersiwn 1.1 – Rhagfyr 2024  
Awdur Miriam Bentley-Rose

Delwedd clawr © Gala Podgornik,  
Ulster Wildlife

Hawlfraint © 2024 Royal Society of  
Wildlife Trusts. Cedwir Pob Hawl. Rhif  
Elusen Gofrestredig 207238

Dros y flwyddyn neu ddwy ddiwethaf, bu rhywfaint o adwaith trefnus yn erbyn cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI), yn enwedig yn yr Unol Daleithiau. Mae ethol Donald Trump yn Arlywydd wedi arwain hyd yn oed at rai cwmnïau'n canslo blynyddoedd o waith a wnaed i ddatblygu rhaglenni EDI, wrth iddynt wrando ar feddyliau diweddaraf gwleidyddion poblogaidd.

Ond, i'r Ymddiriedolaethau Natur, nid yw ein hymrwymiad i gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn chwiw, nac yn rhywbeth y gallwn ni fforddio chwythu'n boeth ac yn oer yn ei gylch. Mae'n sylfaenol i'n pwrpas craidd ni o "ddod â bywyd gwyllt yn ôl, grymuso pobl i gymryd camau ystyrlon dros fyd natur, a chreu cymdeithas gynhwysol lle mae byd natur yn bwysig" (fel y nodir yn ein Strategaeth 2030, a gyhoeddwyd yn 2022).

Nid yw ein gweledigaeth ni o wyrdroi'r dirywiad hirdymor mewn byd natur yn rhywbeth y gellir ei wneud ar ran pobl. Mae'n rhywbeth y mae'n rhaid i bobl ei wneud – cymunedau amrywiol, cynhwysol o bobl – os yw'n mynd i gael ei ddarparu ar gyflymder ac ar raddfa, ac os yw am barhau. Mae angen i bawb deimlo y gallant fod yn nhw eu hunain, bod amrywiaeth yn cael ei groesawu a'i ddathlu, a bod pob un ohonom yn teimlo ein bod wedi ein grymuso i chwarae ein rhan wrth lunio dyfodol gwell lle mae natur o bwys.

Mae gwaith enfawr i'w wneud i wyrdroi dirywiad byd natur, ac nid yw'n gwneud unrhyw synnwyr cael rhwystrau corfforol neu ddiwylliannol, pa mor anfwriadol bynnag ydynt, i wneud ein gwaith mor gynhwysol â phosibl.

Dyma pam fod yr Ymddiriedolaethau Natur, dros y pum mlynedd diwethaf, wedi 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 sefydliadau canolog. Mae'r adroddiad hwn yn cofnodi'r cynnydd rydym wedi'i wneud hyd yma, ond mae hefyd yn nodi'r gwaith sylweddol y mae'n rhaid i ni ei wneud o hyd.

Dros y flwyddyn ddiwethaf, rydym wedi gweld rhai canlyniadau cadarnhaol, gan lwyddo i leihau ein bylchau cyflog o ran rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol ac ethnigrwydd a chynyddu amrywiaeth ein staff ar draws y ffederasiwn gyda chynnydd yn nifer y staff ag anabledau a staff LHDTQ+. Er nad yw ein hamrywiaeth ethnig wedi newid yn sylweddol ar gyfer yr holl staff fel ffederasiwn, mae nifer yr hyfforddeion ffederasiwn o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig bellach yn 11.1%. Yn ogystal, mae 13 o Ymddiriedolaethau unigol wedi llwyddo i gynyddu eu hamrywiaeth ethnig.

Mae ein rhwydweithiau staff wedi parhau i dyfu, gan ddyblu o ran maint a bellach yn cefnogi mwy na 500 o staff o bob rhan o'r ffederasiwn i fod yn rhan o gymuned maent yn hunan-uniaethu â hi.

Yn 2024 hefyd fe wnaethom ymdrech gyda rhai prosiectau newydd, fel profi ffyrdd o amrywio ein cyflenwad o dalent i'n helpu i barhau i sicrhau amrywiaeth ein staff. Cynhaliwyd ein digwyddiad gyrfaoedd cyntaf (a llwyddiannus iawn), ac mae hwn yn faes gwaith y byddwn yn parhau i ganolbwyntio arno drwy gydol 2025. Digwyddiad cyntaf arall oedd

yr Wythnos Gobaith a alluogodd bobl ifanc i ddod at ei gilydd i ddathlu byd natur ac ymuno â'n cymuned ni ar-lein o unigolion tebyg.

Rydym hefyd wedi canolbwyntio ar gynyddu hygyrchedd ein gwarchodfeydd a byddwn yn lansio ein canllaw arfer gorau newydd yn ddiweddarach eleni.

Rydym yn falch iawn o fod wedi ennill gwobr arian TIDE am ein gwaith ar gydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

Wrth i ni edrych ymlaen at 2025/26, ein prif ffocws fydd ein siwrnai wrth-hiliaeth, darn hanfodol o waith a fydd yn ein helpu i greu gofod diogel a chroesawgar i bobl o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ymuno â ni fel staff ac ymddiriedolwyr. Rydym yn parhau i weithio gyda sefydliadau eraill o fewn ein sector a thu hwnt i sicrhau ein bod yn symud ymlaen gyda'n gilydd.

**Rydym yn gwneud cynnydd, ond mae llawer iawn i'w wneud o hyd. Rwy'n gobeithio y bydd yr adroddiad hwn yn rhoi'r wybodaeth sydd arnoch ei hangen i helpu'r Ymddiriedolaethau Natur i barhau i symud ymlaen ar y siwrnai hon.**



*Prif Weithredwr, Yr Ymddiriedolaethau Natur*

# Cipolwg

● Mae ein harolwg amrywiaeth yn dangos i ni bod 13 o Ymddiriedolaethau wedi cynyddu amrywiaeth ethnig eu staff eleni.

● Dyma'r ail flwyddyn i ni edrych ar fylchau cyflog niferus

- rhywedd
- cyfeiriadedd rhywiol
- anabledd
- ethnigrwydd

Mae ein holl fylchau cyflog yn parhau i fod yn is na'r ffigurau cenedlaethol lle maent ar gael.

● Yn ogystal â gweithio tuag at gael gweithlu amrywiol, rydym yn gwybod bod angen i ni hefyd sicrhau bod pawb yn cael mynediad i fyd natur. Mae ein rhaglen Natur Drws Nesaf wedi creu mwy na 60 o swyddi, ac mae mwy na 1,600 o gymunedau wedi elwa.

● Mae'r Wythnos Gobaith yn ddigwyddiad ieuenctid blynyddol newydd a helpodd ni i ymgysylltu â mwy na 500 o bobl ifanc gyda llawer ohonynt â dim, neu fawr ddim, gwybodaeth am yr Ymddiriedolaethau Natur.





# Amdanom Ni

Mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn fudiad ar lawr gwlad o bobl o ystod eang o gefndiroedd. Rydym yn credu ein bod ni angen natur a bod natur ein hangen ni. Mae gennym ni fwy na 940,000 o aelodau, mwy na 39,000 o wirfoddolwyr, 3600 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 ble 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 thir a moroedd yn 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.

GROUP LOOKING OUT TO SEA © LEIA MORRISON

## Beth yw Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant?

Mae cydraddoldeb yn ymwneud â chreu cymdeithas decach, lle gall pawb gymryd rhan a chyflawni eu potensial. Mae'n ymwneud â nodi patrymau profiad yn seiliedig ar hunaniaeth grŵp, a herio'r hyn sy'n cyfyngu ar gyfle rhywun i lwyddo. Mae ein dull ni o weithredu gyda chydaddoldeb 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.

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

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 © TOM MARSHALL





---

## *Gwylt Am Gynhwysiant*

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

Rydyn ni'n Wylt Am Gynhwysiant! Mae hyn yn golygu ysbrydoli, grymuso ac ymgysylltu â phobl o bob cefndir, diwylliant, hunaniaeth a gallu, i newid y byd naturiol er gwell. Mae'n golygu creu gweithleoedd 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 a brofir 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 chyfluoedd addysgol yn sylweddol.

Credwn fod bod yn Wylt Am Gynhwysiant yn hanfodol i ddyfodol yr Ymddiriedolaethau Natur, i iechyd a lles ein cymunedau ni ac i fywyd gwylt.

## *Rydym Yn Wylt Am Gynhwysiant!*

---

## *Pam Rydym Yn Wyllt Am Gynhwysiant*

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

# *Mae angen cynhwysiant radical arnom o gwbl lefelau, felly hefyd feincnodi 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 gwylt 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 lefel uwch o arloesedd, mwy o foddhad ymhlith eu 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.**



CHILD IN NATURE © HELENA DOLBY FOR SHEFFIELD & ROTHERHAM WILDLIFE TRUST



WOMAN IN GARDENS © GAVIN DICKSON



RESTORE NATURE NOW MARCH © GUY SHORROCK







## *Ein Dull o Weithredu gyda Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant*



### **Gweledigaeth EDI ar draws y Ffederasiwn**

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



### **Gweledigaeth Strategaeth 2030 yr Ymddiriedolaethau Natur**

Ein gweledigaeth ni yw byd naturiol ffyniannus, gyda'n bywyd gwylt 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.



### **Pwrpas Strategaeth 2030 yr Ymddiriedolaethau Natur**

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

# Data Amrywiaeth

Rydym yn casglu data amrywiaeth demograffig sylfaenol yn flynyddol, rydym hefyd yn casglu data i fonitro cadw a chynnydd.

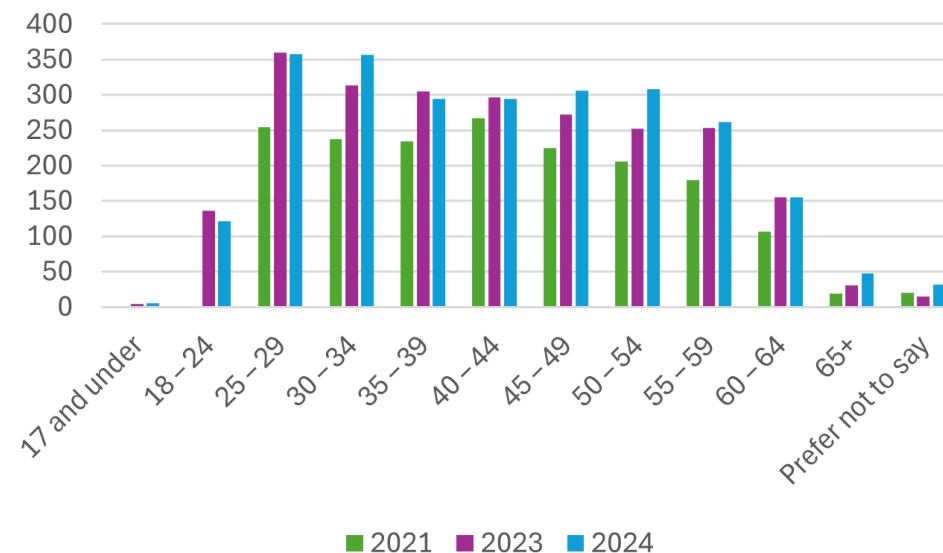
Ar gyfer yr arolwg hwn, roedd gennym 2,541 o gyfranogwyr, sef cyfradd ddatgelu o 67% gan ein staff a'n hymddiriedolwyr (ar gyfer 2024 ni chymerodd Ymddiriedolaeth Natur yr Alban ran). Oherwydd y nifer bach o ymddiriedolwyr, ffigurau staff yn unig yw'r rhain yn bennaf.



## Ystod Oedran

Nid yw'r ystodau oedran wedi newid gormod dros y flwyddyn ddiwethaf, ond rydym wedi gweld cynnydd bychan yn y grŵp oedran 45 i 60. Mae nifer y bobl ifanc 18 i 24 oed yn isel iawn o hyd (19%) felly rydym yn gwneud gwaith ychwanegol gydag oedolion datblygol i geisio mynd i'r afael â'r anghydbwysedd hwnnw. Mae'r ystod oedran hŷn i'w gweld ar ein byrddau ni gyda 53% o'n Hymddiriedolwyr dros 60 oed.

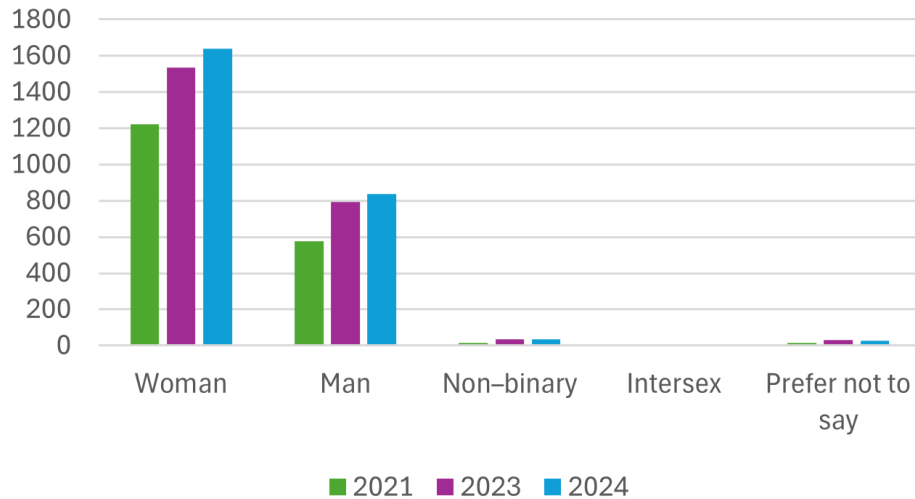
Age Range



## Rhywedd

Bu cynnydd cyson yn nifer y merched (65% erbyn hyn) a'r dynion (33% erbyn hyn) gyda'r gweithlu'n parhau i fod yn ferched yn bennaf. Fodd bynnag, mae hyn yn newid ymhlith ein Hymddiriedolwyr ni gyda 56% yn ddynion a 43% yn ferched.

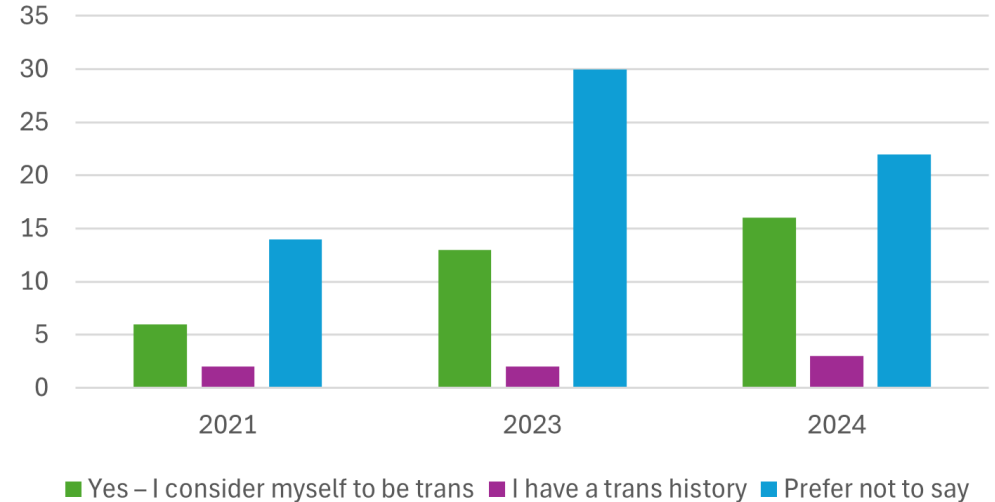
### Gender



## Hanes Trawsrhywedd

Dim ond 0.6% yn uwch na'r cyfartaledd cenedlaethol (Cymru a Lloegr) yw canran y staff sy'n nodi eu bod naill ai'n draws neu â hanes traws o blith y rhai a ddywedodd nad ydynt yn uniaethu fel y rhywedd a gofrestrwyd ar enedigaeth, sef 0.5%.

### Transgender History

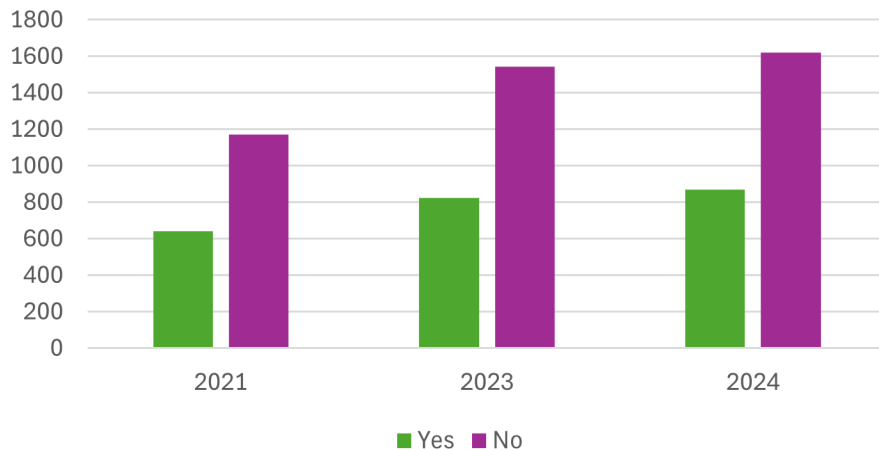


## Cyfrifoldebau gofalu

Unwaith eto, rydym yn gweld cynnydd yn nifer y staff sydd â chyfrifoldebau gofalu, sydd bellach yn 34%.

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

### Caring Responsibilities

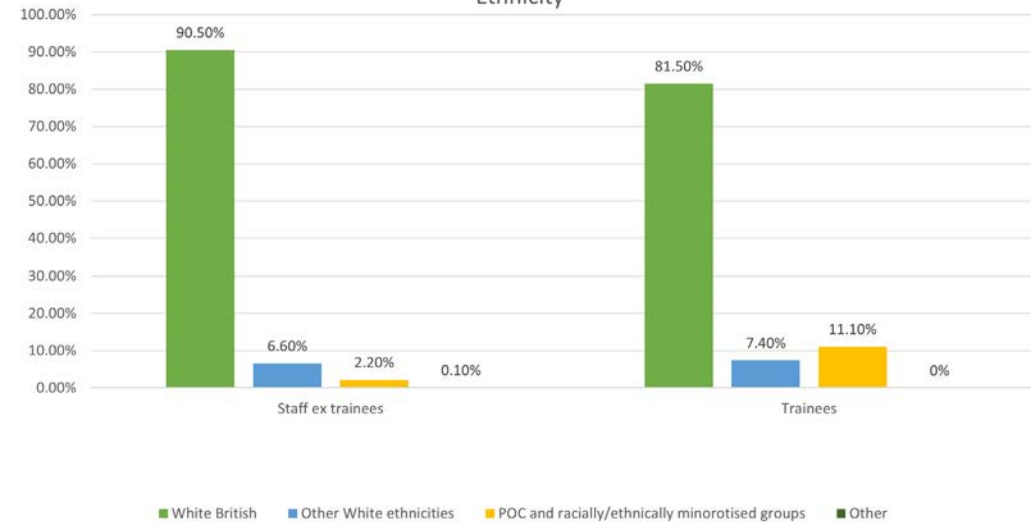


## Ethnigrwydd

Er nad yw ffigur ein staff (ac eithrio hyfforddeion) wedi newid fawr ddim ers y llynedd, eleni mae ein Hyfforddeion (pob un mewn galwedigaethau lefel mynediad) yn 11.1% Pobl o Liw a grwpiau lleiafrifoedd ethnig / hiliol. Gyda'r amrywiaeth yma ymhlith ein hyfforddeion, y gobaith yw y bydd yn treiddio drwodd i gynyddu amrywiaeth y ffederasiwn yn y dyfodol.

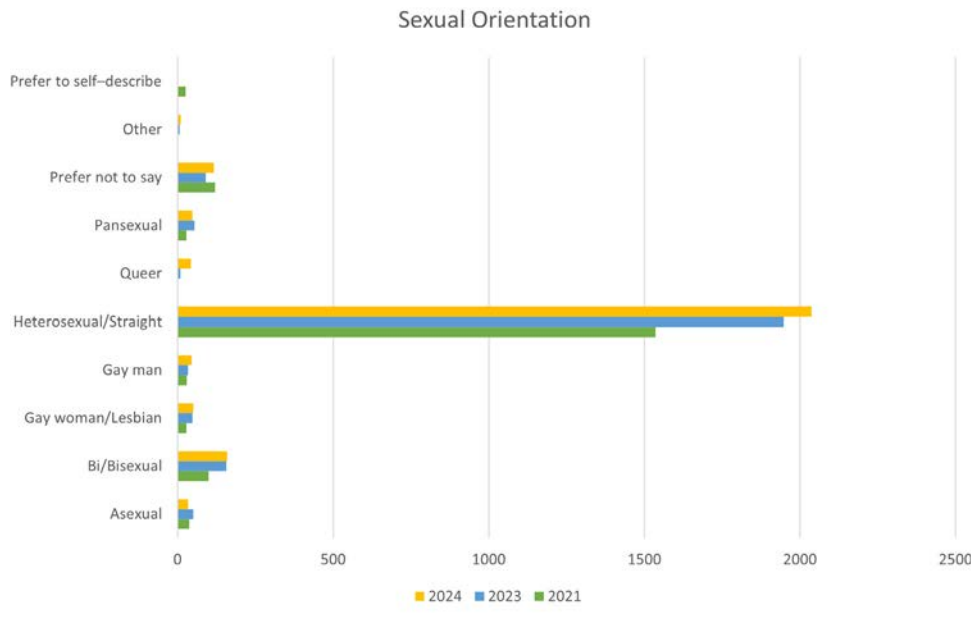
Mae gennym hefyd 13 o Ymddiriedolaethau unigol sydd wedi cynyddu amrywiaeth ethnig eu staff ers y llynedd.

### Ethnicity



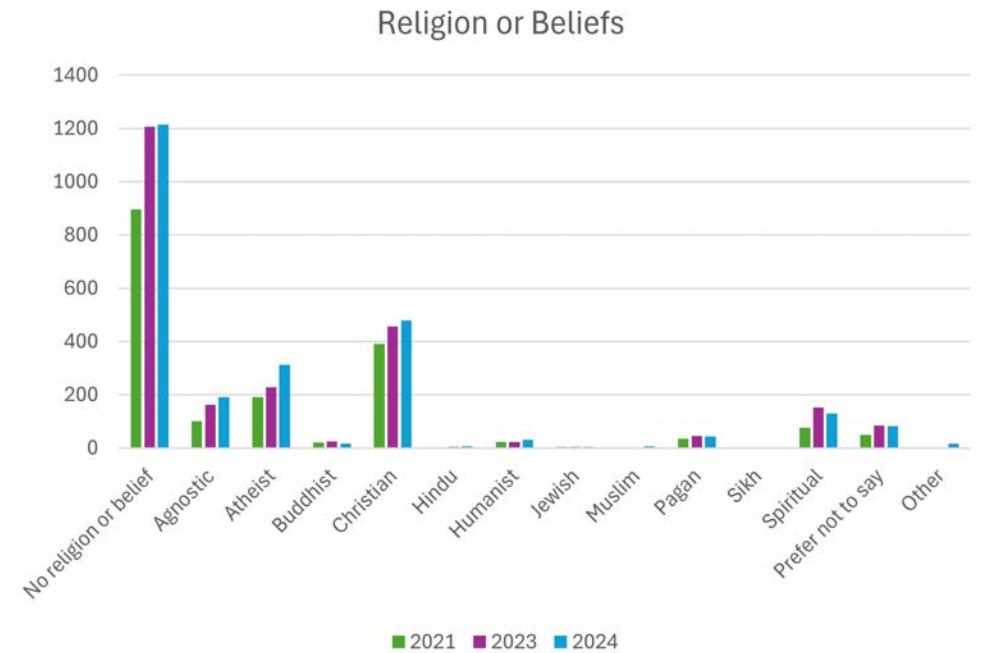
## Cyfeiriadedd Rhywiol

Mae ein staff LHD+ (edrychwch uchod am ffigurau trawsryweddol gan ein bod yn adrodd ar wahân) yn parhau ar 15% eleni eto, ymhell uwchlaw'r ystadegyn poblogaeth cenedlaethol (y DU) o 3.3%.



## Crefydd

Er bod nifer y crefyddau a gynrychiolir o fewn ein staff wedi cynyddu, y ddau grŵp mwyaf o hyd yw Dim Crefydd neu Gred a Christnogaeth. Bellach mae gennym 30% o'n staff sydd â chrefydd ar wahân i Gristnogaeth, sydd ar 19%.





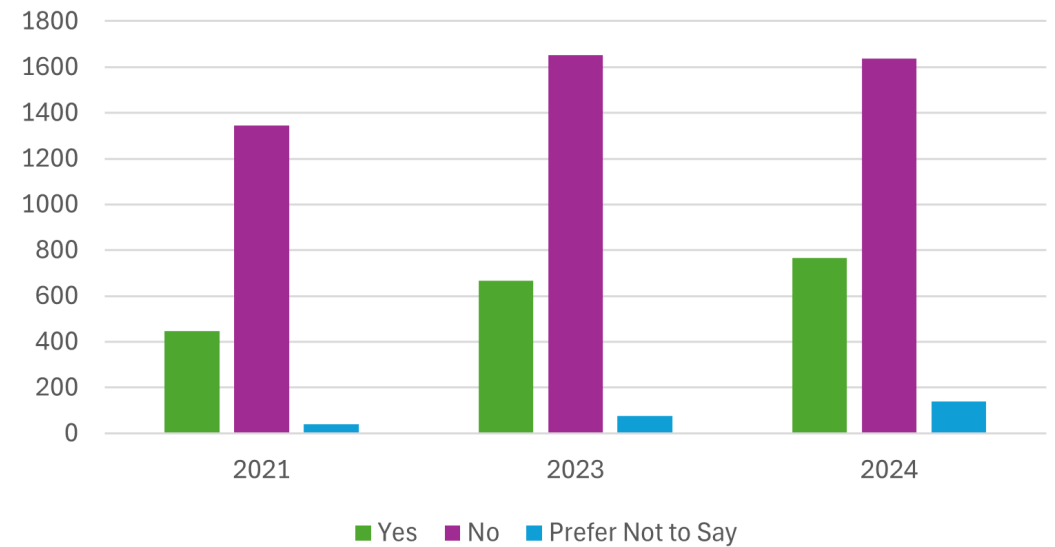
## Anabledd

Ar gyfer y categori hwn rydym yn cynnwys y canlynol:

- Deheurwydd (er enghraifft, codi a chario gwrthrychau, defnyddio bysellfwrdd).
- Clyw (er enghraifft, byddardod neu glyw rhannol).
- Dysgu neu ddeall neu ganolbwyntio.
- Cof.
- Iechyd meddwl.
- Symudedd (er enghraifft, cerdded pellteroedd byr neu ddringo grisiau).
- Yn gymdeithasol neu'n ymddygiadol (er enghraifft yn gysylltiedig â niwrowahaniaeth, e.e. awtistiaeth, anhwylder diffyg canolbwyntio a gorfywiogrwydd, a dyslecsia).
- Stamina neu anadlu neu flinder.
- Golwg (er enghraifft, dallineb neu olwg rhannol).
- Gwell gennyf beidio â dweud.
- Arall.

Mae nifer y staff anabl sy'n gweithio i ni yn 30% bellach, sy'n uwch na chyfartaledd Cymru a Lloegr o 17.8%.

## Disability or Long Term Health Condition



## Cadw a Chynnydd

Rydym yn gwybod bod staff yn aros ac yn gwneud cynnydd o fewn ein ffederasiwn yn ddangosydd allweddol o ran boddhad yn y gwaith. Mae cyfanswm o 43.3% o staff wedi symud ymlaen i rôl sy'n talu'n well a / neu rôl uwch, gyda 37% yn ystod y 12 mis diwethaf.

Rydym hefyd yn gofyn rhai cwestiynau diwylliant i'n staff lle gwnaethant osod eu hymateb i ddatganiadau allan o 10 (gyda 10 yr uchaf):

Question	Staff	Ymddiriedolwyr	Hyfforddeion
Mae'n bwysig i mi deimlo'n rhan o fudiad ehangach yr Ymddiriedolaethau Natur, a bod â chysylltiad cadarn ag ef	7.7	8.1	8.3
Teimlaf fod fy Ymddiriedolaeth Natur yn lle cynhwysol i weithio ynddo ar gyfer pob cydweithiwr / ymddiriedolwr	7.9	8.3	9.0
Gallaf fod yn fi fy hun yn llwyr yn y gwaith / yn fy rôl fel ymddiriedolwr a theimlo fy mod yn cael fy nghlywed yn fy rôl	7.9	8.9	8.9
Rwy'n codi fy llais pan welaf hiliaeth ar waith ac yn helpu i greu mudiad gwirioneddol wrth-hiliaeth	8.8	8.8	9.0
Credaf fod pobl yn cael eu trin â thegwch a pharch	8.2	8.9	8.9
Rwy'n deall sut mae fy rôl yn cyfrannu at gyflawni strategaeth fy Ymddiriedolaeth	8.7	9.2	8.7
Byddwn yn argymhell fy Ymddiriedolaeth fel lle gwych i weithio ynddo	8.2	9.0	9.3

# 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 bwllch cyflog rhwng y rhywiau – rhwng dynion a merched, ein bwllch cyflog anabledd – rhwng staff anabl a staff nad ydynt yn anabl, ein bwllch cyflog cyfeiriadedd rhywiol – rhwng staff heterorywiol / strêr a staff LHDTQ+, a'n bwllch cyflog ethnigrwydd – rhwng ethnigrwydd gwyn a lleiafrifoedd ethnig gan gynnwys pobl o liw (POL).

Rydym yn cymharu'r cyflog cymedrig (cyfartaledd), rydym wedi gwneud hyn, felly rydym yn debyg i'r sefydliadau hynny lle mae adrodd yn orfodol.

Mae'r canlyniadau'n edrych ar staff yn unig (nid Ymddiriedolwyr na Hyfforddeion), ymatebodd cyfanswm o 2541, gyda rhai ymatebion i'r cwestiwn wedi'u grwpio, neu'n canolbwyntio ar y grwpiau lle darparwyd cyfres ddata ddigon mawr yn unig.



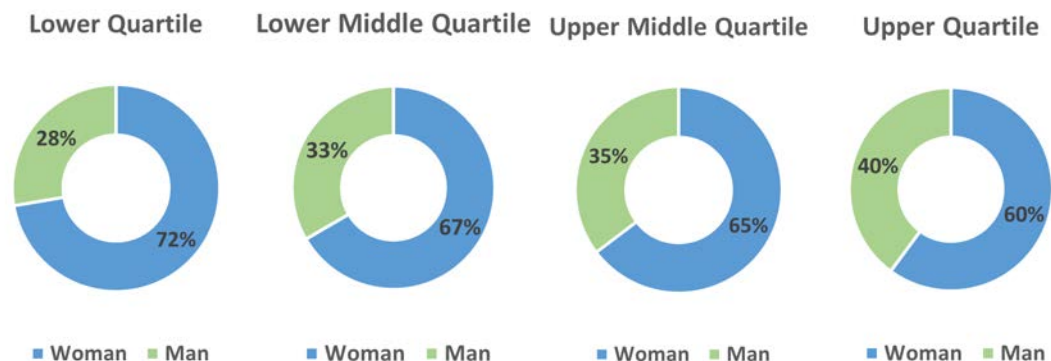
## Rhywedd

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.

Yn gyffredinol, mae merched ar gyfartaledd yn ennill 5.6% yn llai na dynion. Mae'r bwllch cyflog cenedlaethol (y DU) rhwng y rhywiau yn 7% ar hyn o bryd. Yn 2023, roedd y bwllch cyflog yn 8.2%.

Mean Pay Gap	2023	2024
	8.2%	5.6%

Mae'r chwartereli'n cael eu rhannu yn ôl safle yn y ffederasiwn gyda'r Is yn Hyfforddai a Lefel Mynediad ac Uchel yn Brif Weithredwyr a Chyfarwyddwyr.







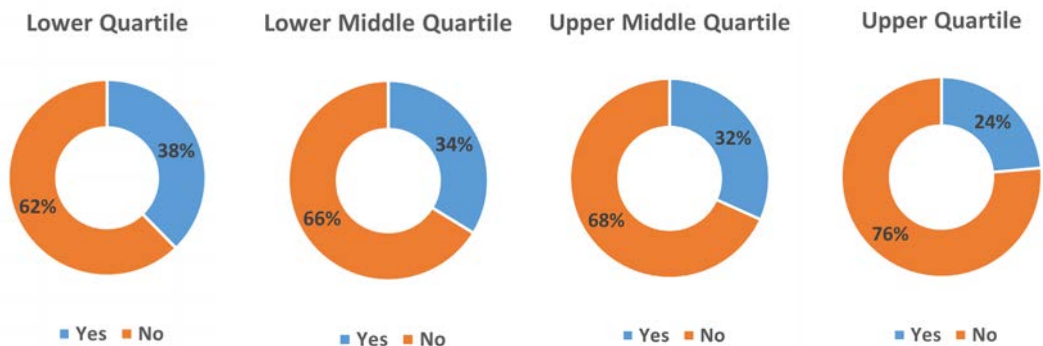
## Anabledd

Dyweddod bron i draean y staff (30%) fod ganddynt o leiaf un anabledd.

Ein bwlch cyflog anabledd yw 7.1%, mae'r bwlch cyflog anabledd cenedlaethol (y DU) yn 12.7% (ons.gov.uk) sy'n dangos ein bod ymhell islaw'r lefel genedlaethol honno. Yn 2023 roedd hyn yn 5.1%.

Mean Pay Gap	2023	2024
	5.1%	7.1%

Mae'r chwarteli'n cael eu rhannu yn ôl safle yn y ffederasiwn gyda'r Is yn Hyfforddai a Lefel Mynediad ac Uchel yn Brif Weithredwyr a Chyfarwyddwyr.



NATURE CONSERVATIONS © THE WILDLIFE TRUSTS



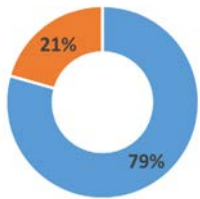
## Cyfeiriadedd Rhywiol

Ein bwllch cyflog cyfeiriadedd rhywiol yw 7.7%, y bwllch cyflog cenedlaethol (y DU) ar gyfer y nodwedd hon yw 16%. Yn 2023 roedd hyn yn 8.2%.

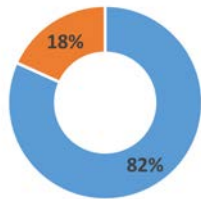
Mean Pay Gap	2023	2024
	8.2%	7.7%

Mae'r chwarteli'n cael eu rhannu yn ôl safle yn y ffederasiwn gyda'r Is yn Hyfforddai a Lefel Mynediad ac Uchel yn Brif Weithredwyr a Chyfarwyddwyr.

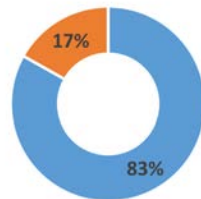
Lower Quartile



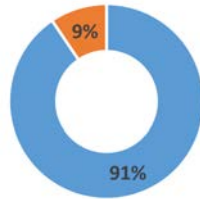
Lower Middle Quartile



Upper Middle Quartile



Upper Quartile



■ Heterosexual/Straight  
■ LGBTQ+

■ Heterosexual/Straight  
■ LGBTQ+

■ Heterosexual/Straight  
■ LGBTQ+

■ Heterosexual/Straight  
■ LGBTQ+



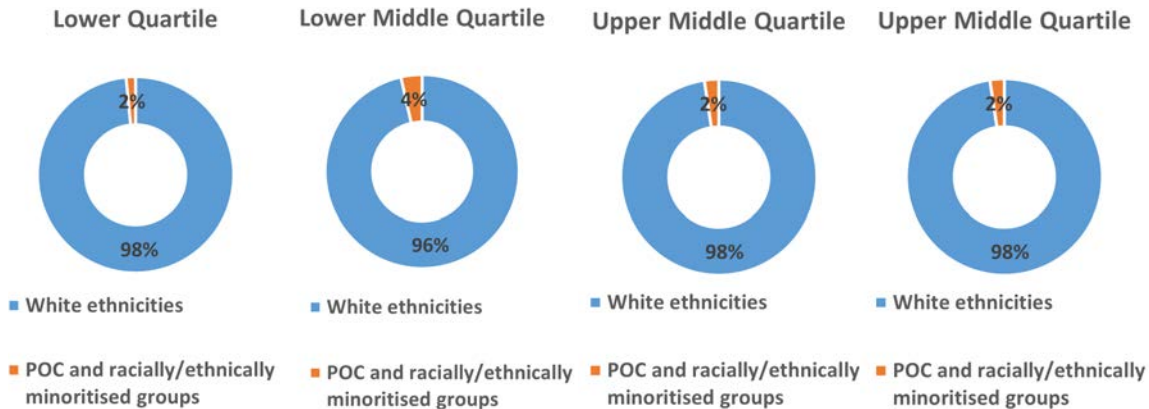
COUPLE IN NATURE © LEIE MORRISON

## Ethnigrwydd

Ein bwllch cyflog ethnigrwydd yw 1.2%, ar hyn o bryd nid oes ffigurau cenedlaethol dibynadwy ar gyfer bylchau cyflog ethnigrwydd. Rydym yn defnyddio data'r llynedd fel llinell sylfaen ac yn monitro ein data bob blwyddyn wrth symud ymlaen. Yn 2023 roedd hyn yn 5.1%.

Mean Pay Gap	2023	2024
	5.1%	1.2%

Mae'r chwarteli'n cael eu rhannu yn ôl safle yn y ffederasiwn gyda'r Is yn Hyfforddai a Lefel Mynediad ac Uchel yn Brif Weithredwyr a Chyfarwyddwyr.



# 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 wneud 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 ni gyda'n siwrnai EDI.

## *Gofod Gwyrdd a Glas Diogel a Hygyrch*

Yn yr Ymddiriedolaethau Natur, ein pwrpas ni yw dod â bywyd gwyllt yn ôl, grymuso pobl i weithredu dros fyd natur, a chreu cymdeithas gynhwysol lle mae natur o bwys. Er mwyn cyflawni hyn, mae angen i ni ganolbwyntio ar pam nad yw rhai pobl yn gallu, neu'n ei chael yn anodd, cael mynediad i ofod natur.

Mae ymchwil wedi dangos bod yr ofnau sydd gan y rhan fwyaf o bobl yn cael eu rhannu gan lawer ac ar draws nodweddion gwarchoddedig - ofn trais, troseddau, ymosodiadau, aflonyddu a chasineb yn ogystal â phryderon hygyrchedd sylfaenol fel goleuadau, teledu cylch cyfyng, parcio a mynediad i doiledau. Yn ogystal, pryderon ynghylch gallu cael mynediad corfforol i'r safle neu bryder efallai nad ydynt yn defnyddio'r safle yn 'gywir' neu nad oes ganddynt y dillad cywir a allai arwain at ymddygiad digroeso fel galw enwau, poeri ac ati.

Rydym eisiau cymryd camau i fynd i'r afael â'r ofnau hyn a gwneud cymaint ag y gallwn i helpu i wneud ein gofod gwyrdd a glas yn ddiogel ac yn hygyrch fel bod pawb yn gallu eu mwynhau.

## *Gwybod cyn mynd*

O'r cyfarfodydd a gawsom gydag amrywiaeth o sefydliadau daeth yn amlwg mai un o'r rhwystrau cyffredin sy'n atal grwpiau lleiafrifol rhag cael mynediad i ofod gwyrdd a glas yw diffyg hyder / gwybodaeth am y lleoliad cyn iddynt ymweld. Rydym wedi creu templed safonol newydd sy'n ei gwneud yn syml i sefydliadau lenwi'r wybodaeth hon ar gyfer eu gofod gwyrdd a glas. Mae'r wybodaeth hon yn cynnwys testun, ynghyd â ffotograffau a fideos i ddangos elfennau o'r lleoliad fel arwyneb y maes parcio, y pellter i'r toiled, goleuadau, agosrwydd manau gadael ac ati ac mae rhai safleoedd hefyd yn cynnwys teithiau rhithwir. Wedi'i ddatblygu'n wreiddiol ar gyfer gwarchodfeydd natur yr Ymddiriedolaethau Natur, rydym yn hapus i rannu'r gwaith hwn gyda sefydliadau eraill.



### *Canllaw Arfer Gorau Diogel a Hygyrch*

Rydym wedi gweithio gyda sefydliadau eraill sydd wedi cynnal ymchwil i nodi rhwystrau i gael mynediad i ofod natur. Rydym wedi datblygu canllaw arfer gorau ar-lein y gellir ei ddefnyddio gan geidwaid ein gofod gwyrdd a glas, fel elusennau cadwraeth, awdurdodau lleol a pherchnogion tir i greu gofod gwyrdd a glas diogel a hygyrch. Mae'r canllaw arfer gorau hwn yn helpu i greu gofod hygyrch lle mae gan bobl fwy o hyder, gan gofleidio'r manteision y gall y mannau hyn eu cynnig i'n hiechyd a'n lles. Mae'r canllaw hwn yn ymdrin â materion diriaethol ac ymarferol, fel, ond heb fod yn gyfyngedig i; dylunio cynhwysol, mynd i'r afael â phryderon am droseddu, y cyfleusterau sydd ar gael.

### *Rhwydweithiau Staff*

Mae gennym chwe rhwydwaith staff anhygoel ar gyfer ein staff ar draws y ffederasiwn cyfan. Mae gennym fwy na 500 o staff sy'n cael eu cefnogi gan y rhwydweithiau hyn. Eleni mae ein rhwydweithiau staff wedi cynnal eu digwyddiad cyhoeddus cyntaf. Cynhaliwyd ein digwyddiad Queer Ecology ym mis Chwefror fel rhan o'n dathliad ar gyfer Mis Hanes LHDTQ+.

Mae ein rhwydweithiau staff yn ofod diogel i staff drafod unrhyw feddyliau a rhannu profiadau. Mae rhai o'r rhwydweithiau wedi bod yn trefnu digwyddiadau a gweminarau hefyd. Fe wnaethom gymryd rhan mewn mwy nag 20 o ddigwyddiadau Pride eleni, gan hyrwyddo'r Ymddiriedolaethau Natur a'r rhwydwaith staff ym mhob un o'r digwyddiadau.



# STAFF NETWORKS

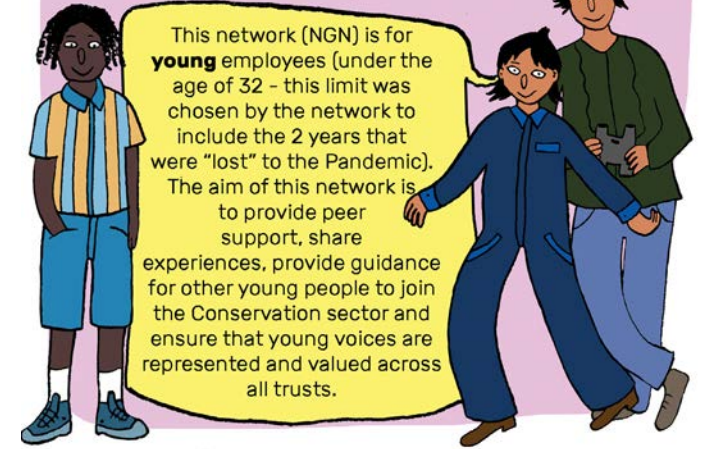
But what are they and who are they for?



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!

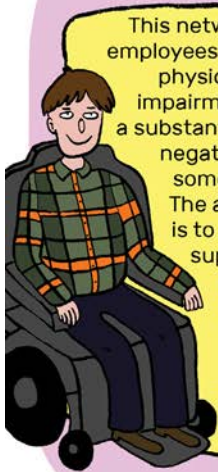


## NEXT GEN NATURE



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.

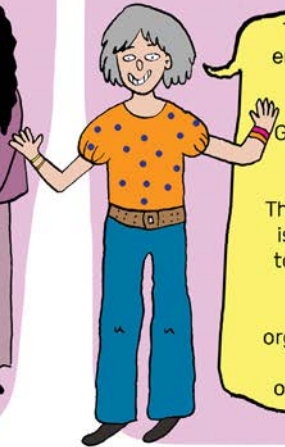
## NATURE FOR ALL



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.



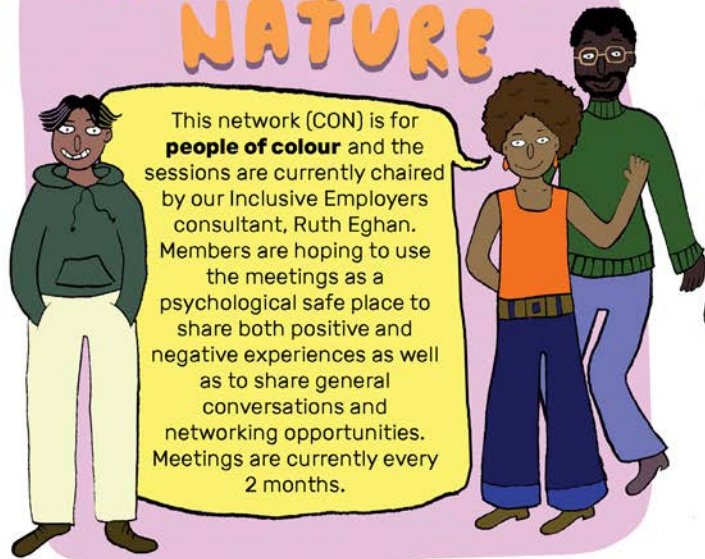
## NATURE IN MIND



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.



# 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

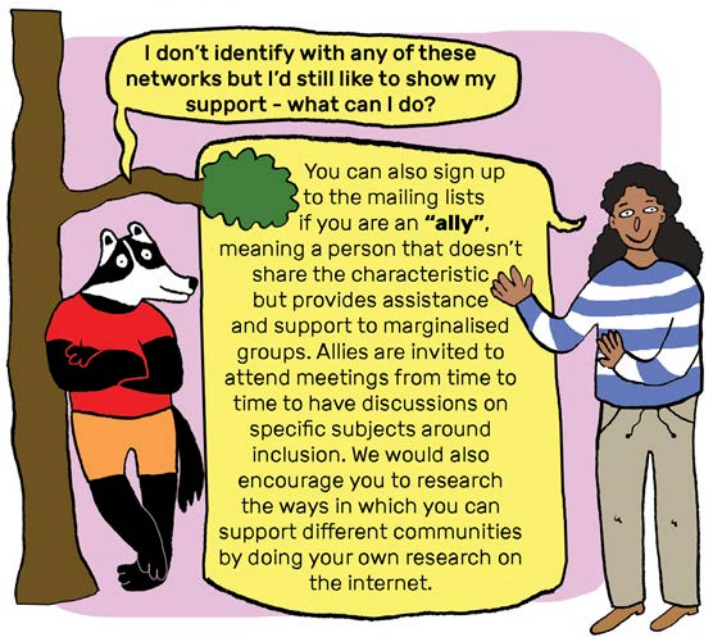


This network (WIN) is an inclusive space for women of all backgrounds including trans women and non-binary people. The aim of this network is to provide a social space to share experiences and celebrate each other, for training and development opportunities, to raise awareness around issues women face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



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?



## TIDE

Bob blwyddyn, mae Cymdeithas Frenhinol yr Ymddiriedolaethau Natur 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 ar 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 sydd i ddod. Rydym yn falch bod ein cynnydd gydag EDI y llynedd wedi ennill Gwobr Arian TIDE i ni. Mae'r gwobrau efydd, arian ac aur yn cael eu rhoi i'r sefydliadau sy'n sgorio uchaf bob blwyddyn.







SHROPSHIRE WILDLIFE TRUST WILDLIFE GARDENING EVENT © GAVIN DICKSON

## Trefnu Cymunedol

Yn 2022, dyfarnodd Cronfa Dreftadaeth y Loteri Genedlaethol £5 miliwn i'r Ymddiriedolaethau Natur i greu gwaddol naturiol parhaol i anrhydeddu Jiwbil'r Frenhines. Dros ddwy flynedd, cyflogodd 44 o Ymddiriedolaethau Natur y DU, a Dibyniaethau'r Goron ar Ynysoedd Manaw ac Alderney, un neu fwy o Drefnwyr Cymunedol a oedd wedi'u hyfforddi'n arbennig i fynd i'r cymunedau hynny sydd wedi'u heithrio'n draddodiadol neu'n hanesyddol o'r sgyrsiau am natur.

Roedd eu nod yn syml: gwrando. A gweithio fel cymuned, gyda'i gilydd, i wneud eu hardaloedd eu hunain yn llefydd gwell i bobl ac i fywyd gwylt - llefydd gwell i fyw, i weithio ac i chwarae ynddynt.

**Crëwyd mwy na 60 o swyddi, a chafodd mwy na 1,600 o gymunedau fudd.**



POND DIPPING © EMMA WEBSDALE

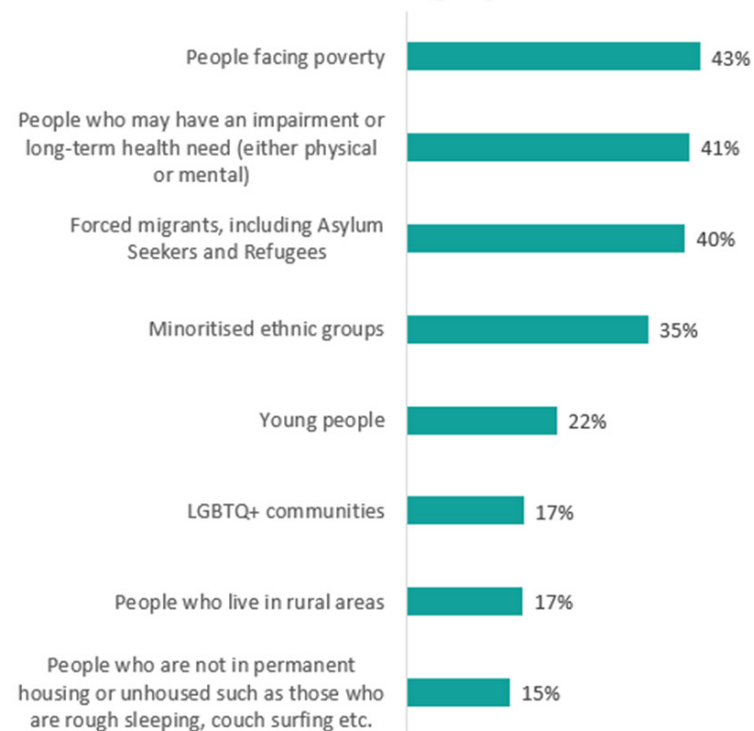
# Natur Drws Nesaf

Nod rhaglen Natur Drws Nesaf oedd dod â phobl a chymunedau at ei gilydd i helpu byd natur i ffynnu lle roeddent yn byw ac yn gweithio. Gan ddefnyddio dull trefnu cymunedol, roedd y rhaglen yn cefnogi ac yn galluogi pob Ymddiriedolaeth Natur i ymgysylltu â chymunedau, gan ddarparu anogaeth wrth ddatblygu sgiliau, creadigrwydd a hyder wrth gymryd perchnogaeth dros gysylltiad natur. Mae trefnu cymunedol yn helpu pobl i ddatblygu eu pŵer ar y cyd i weithredu gyda'i gilydd er lles y gymuned gyfan. Mae'n adeiladu ar yr hyn sy'n bodoli eisoes os mai dyna sydd ei angen ar y gymuned a'r hyn y mae ei eisiau ac yn eu cefnogi i gydweithredu ag eraill.

Mae'r rhaglen wedi tyfu ac amrywio ei chynulleidfa drwy gysylltu ag ystod eang o unigolion drwy sianeli amrywiol a goresgyn rhwystrau niferus i gyfranogiad. Roedd cymhellion pobl i wneud mwy o bethau gyda natur, yn benodol y rhai a oedd yn draddodiadol yn llai tebygol o ymgysylltu â gweithgareddau natur, yn amrywio'n eang, gan gwmpasu angerdd dros natur, dyhead i wneud gwahaniaeth, twf proffesiynol a phersonol, ymgysylltu â'r gymuned, pryderon amgylcheddol a moesegol, datblygiad personol, a chysylltiad cymdeithasol. Roedd y cyfranogwyr yn awyddus i rannu eu gwybodaeth, gwella eu hiechyd meddwl, sbarduno prosiectau amgylcheddol, a chysylltu eu cymunedau â byd natur.

Fe wnaeth y rhaglen wella dealltwriaeth pobl o sut gallant weithredu dros fyd natur drwy feithrin ymgysylltu cymunedol, grymuso, a defnyddio sgiliau sy'n seiliedig ar natur mewn bywyd real. Mae'r cyfranogwyr wedi sylwi ar newidiadau cadarnhaol yn eu cymunedau, gan arwain at ymdeimlad cryfach o rymuso lleol. Mae pobl a chymunedau wedi mynegi mwy o hyder wrth fynd i'r afael â phryderon sy'n seiliedig ar fyd natur yn annibynnol a chymryd camau eu hunain.

Average % over Year 1 & Year 2 of Trusts stating they started to work with groups since NDN





# Ymgyrchu Gan Ieuenctid – Wythnos Gobaith

Ym mis Tachwedd 2023 cynhaliodd yr Ymddiriedolaethau Natur yr 'Wythnos Gobaith' gyntaf erioed, digwyddiad a gynlluniwyd i alluogi pobl ifanc o bob rhan o'r DU i ddod at ei gilydd a dathlu byd natur, darganfod mwy am yr Ymddiriedolaethau Natur, ac ymuno â chymuned ar-lein o unigolion tebyg. Er bod y digwyddiad wedi'i gynllunio gydag oedolion ifanc (16 i 30 oed) mewn golwg, roedd yn agored i bobl o bob oed. Roedd amrywiaeth eang o ystodau oedran yn mynychu'r sesiynau ac arweiniodd hyn at ddeinameg hynod ddiddorol a dymunol wrth i unigolion rannu eu barn a'u profiadau hynod amrywiol.

Roedd Wythnos Gobaith 2024 yn wythnos o obaith ac optimistiaeth yn ysbrydoli heriau i bobl roi cynnig arnynt o gartref, a'r cyfan yn adeiladu ar gyfer digwyddiad hybrid ar raddfa fawr - ffrwd fyw The Hope is in Our Nature. Cynhaliwyd y digwyddiad hwn ym Manceinion ond cafodd ei ffrydio'n fyw ar YouTube hefyd. Roedd y digwyddiad yn sioe 2 awr yn dathlu ymgyrchu gan ieuenctid, arweinwyr ifanc a phobl sy'n gwneud penderfyniadau, trefnu cymunedol, iechyd a lles a mwy. Cafwyd cerddoriaeth fyw a chomedi, ynghyd â thrafodaethau panel a rhyngweithio â'r gynulleidfa. Roedd y digwyddiad am ddim i bawb a fynychodd wyneb yn wyneb ac ar-lein, gydag YouTube wedi'i ddewis fel y llwyfan i ffrydio oherwydd ei hygyrchedd a'i boblogrwydd ymhlith pobl ifanc ac oedolion datblygol.

Denodd y digwyddiad gynulleidfa ar-lein o 500 a chynulleidfa wyneb yn wyneb o 40. Mae'r ffrwd ar YouTube o hyd ac mae'r niferoedd sydd wedi gwyllo yn parhau i gynyddu. Yn ystod y digwyddiad cawsom ganmoliaeth uchel gan y gynulleidfa ar-lein, gan ddathlu natur gadarnhaol a dyrchafol y digwyddiad a hefyd sylwadau ar y siaradwyr a'r panelwyr ysbrydoledig. Mae'r adborth cadarnhaol wedi profi ein damcaniaeth y bydd amrywio ein dull o weithredu gyda digwyddiadau, gan gynnwys gwahanol ffurfiau ar gelfyddyd ac adloniant, yn annog mwy o bobl i aros am y sgysiau am natur.

## Dyfodol Gwylt

Fel rhan o gynyddu ein hamrywiaeth ethnig rydym wedi bod yn gweithio ar amrywio ein cronfa recriwtio. Un elfen o hyn oedd edrych ar amrywio ein cyflenwad o dalent sy'n cynnwys gweithio gyda phobl ifanc sy'n penderfynu ar eu hopsiynau gyrfa yn y dyfodol yn ogystal â'r rhai sy'n ystyried newid gyrfa.

I gefnogi hyn, cynhaliwyd ein digwyddiad Dyfodol Gwylt cyntaf. Roedd y weminar gyhoeddus hon yn ymdrin â phynciau fel pwy yw'r Ymddiriedolaethau Natur, pa fathau o gyfleoedd gyrfa sydd gennym, yn ogystal â rhai o'n staff presennol yn siarad am eu llwybrau i'r Ymddiriedolaethau Natur. Daeth arbenigwyr AD o'r ffederasiwn i ymuno â ni gan ymdrin â phynciau pwysig fel yr hyn rydym yn ei wneud o ran recriwtio cynhwysol, ac awgrymiadau ar sut i gyflwyno ffurflen gais dda a sut i baratoï ar gyfer cyfweliad gyda ni.

Roedd mwy na 650 wedi cofrestru ar gyfer y digwyddiad o 12 gwlad wahanol gan gynnwys Malawi, Pacistan, Canada a Chroatia.



# Lefelau T

## **Mae datblygu llwybrau newydd i'r Ymddiriedolaethau Natur ar gyfer unigolion ar ddechrau eu gyrfa yn rhan allweddol o'n hymrwymiad i amrywio ein cyflenwad o dalent.**

Eleni, gyda chymorth Sefydliad Gatsby, mae'r Ymddiriedolaethau Natur wedi dechrau ar gynllun peilot o leoliadau diwydiant ar gyfer myfyrwyr Lefel T ar gyfer blwyddyn academaidd 2024-2025. Mae Lefelau T yn gymwysterau ar gyfer pobl ifanc 16 i 19 oed sy'n canolbwyntio ar sgiliau galwedigaethol mewn pynciau fel Rheolaeth a Gweinyddu, Cyllid a Gofal Iechyd.

Mae'r Ymddiriedolaethau Natur yn defnyddio lleoliadau diwydiant i godi ymwybyddiaeth o'r ehangder o swyddogaethau, a phwyntiau mynediad gwahanol, sydd ar gael yn yr Ymddiriedolaethau Natur sydd y tu allan i gadwraeth ac ecoleg draddodiadol. Byddwn yn cynnig cyfleoedd i weithio ar draws gwahanol dimau digidol a gweinyddol o fewn Ymddiriedolaethau rhanbarthol penodol, gan ddarparu cefnogaeth ac arweiniad i fyfyrwyr ddatblygu ystod o sgiliau, gwybodaeth ac ymddygiadau seiliedig ar waith a fydd yn cefnogi cyflawniad lefel T yn uniongyrchol.

Mae pedair Ymddiriedolaeth Natur yn treialu lleoliadau diwydiant Lefel T a chyn bo hir byddant yn croesawu myfyrwyr Lefel T sy'n astudio Rheolaeth a Gweinyddu a Chynhyrchu, Dylunio a Datblygu Digidol. Yn ogystal

ag ymgymryd â thasgau a phrosiectau sy'n datblygu gwybodaeth a sgiliau sy'n benodol i'w cwrs dewisol, bydd y myfyrwyr hyn yn cael mynediad i raglen gyfoethogi sy'n eu cyflwyno i ystod o gydweithwyr, ymgyrchoedd a gweithgareddau, gan gynyddu eu hymwybyddiaeth nid yn unig o'r Ymddiriedolaethau Natur ond o'r sector amgylcheddol ehangach.

Drwy feithrin cysylltiadau newydd â darparwyr addysg bellach a chynnig y lleoliadau hyn, rydym yn gobeithio dysgu sut gallwn wella cynhwysiant a chymorth i bobl ar ddechrau eu gyrfaedd, yn enwedig o gefndiroedd sy'n cael eu tangynrychioli yn ein sector ar hyn o bryd. Byddwn yn meithrin ein sgiliau a'n hyder wrth gynnig ystod o brofiad gwaith, lleoliadau a swyddogaethau lefel mynediad wrth ddod i ddeall sut mae pobl ifanc yn ein gweld ni ar hyn o bryd a sut gallai fod angen i ni newid. Ar yr un pryd, gall myfyrwyr ddarganfod llwybr gyrfa nad oedd wedi bod ar eu radar o'r blaen, wrth ennill sgiliau trosglwyddadwy a chwblhau cymhwyster cydnabyddedig.

Rydym yn cydnabod ein bod fel mudiad wedi cael anhawster ymgysylltu'n ddilys ac yn gyson â phobl ifanc, yn enwedig y rheini rhwng 16 a 30 oed. Nid yw llawer o'r oedolion datblygol hyn, er eu bod yn gweld natur yn berthnasol i'w bywydau, yn ymwybodol o sut gallant weithio gyda ni. Ar ein siwrnai barhaus tuag at ddod yn weithlu cwbl amrywiol, mae agor y cyfleoedd rydym yn eu cynnig i bobl ifanc ar ddechrau eu gyrfaedd yn gam hollbwysig.



MILLE CROSS NORWICH © ABBEY WILKINSON

# Lle i Dyfu

## **Rydym wedi parhau i wneud llawer iawn o ymdrech i greu sefydliad sy'n barod i groesawu staff mwy amrywiol.**

Rydym wedi cynnal nifer uchel o staff sydd â chyfrifoldebau gofalu, staff o'r gymuned LHDTQ+, ac rydym hefyd wedi cynyddu nifer y staff traws a'r rhai ag anabledau. Fodd bynnag, nid ydym wedi gwneud cynnydd o ran amrywiaeth ethnig fel ffederasiwn er bod 13 o Ymddiriedolaethau unigol wedi cynyddu eu hamrywiaeth ethnig hwy.

Rhaid i ni barhau i weithio i helpu i greu sefydliad mwy cynhwysol fyth drwy barhau â'n rhwydweithiau staff anhygoel a sicrhau bod pawb yn gallu cyfrannu at ein siwrnai.

Rydym wedi creu grŵp ymgynghorol o staff o liw sy'n gweithio gyda ni ar ein gwaith amrywio. Bu'r digwyddiad Gyrfaoedd yn llwyddiant ond rhaid bod yn ofalus i beidio â cholli'r momentwm hwnnw a sicrhau ein bod yn parhau i fod yn berthnasol i'r rhai a gofrestrodd ar gyfer y digwyddiad ac yn parhau â'n gwaith i amrywio ein cyflenwad o dalent.

Mae hefyd yn bwysig, wrth i Natur Drws Nesaf ddod i ben, ein bod yn cynnal y partneriaethau gwych hynny gyda chymunedau amrywiol ac yn parhau i gefnogi lle bo angen.

Rydym yn parhau i fod ar ddechrau ein siwrnai, un rydym yn anelu at ymgymryd â hi gydag angerdd, parch ac ymddiriedaeth. Rydym yn ymwybodol bod dod yn wirioneddol amrywiol yn nod hirdymor, ond yn un na ddylem gollu golwg arno.





# Ymddiriedolaethau Natur Cymru

## Wildlife Trusts Wales

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 gwyllt
  - Gwirfoddoli eich amser
  - Gwirfoddoli eich amser

### Cysylltwch...



[enquiries@wildlifetrusts.org](mailto:enquiries@wildlifetrusts.org)



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



01636 677711



[twitter.com/wildlifetrusts](https://twitter.com/wildlifetrusts)



[wildlifetrusts.org](http://wildlifetrusts.org)



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

Supported by players of



Awarded funds from

