



**YOUNG
WOMEN'S
TRUST**



Maniffesto Menywod Ifanc

cyhoeddiad gan fenywod ifanc nad
ydynt yn gallu aros mwyach am
gydraddoldeb economaidd

PWY YDYN NI

Rydyn ni'n fudiad o fenywod ifanc ar draws Cymru a Lloegr o bob cefndir yn ymgyrchu dros ein cyfiawnder economaidd, fel nad yw rhywiaeth a gwahaniaethu yn parhau i lesteirio ein rhyddid i ddatblygu talentau, dysgu sgiliau a dewis gwaith rydyn ni'n angerddol amdano ac yn cael ein talu'n gyfartal am ei wneud.

EIN HEGWYDDORION

- Rydyn ni'n sefyll ysgwydd i ysgwydd gyda phob menyw, waeth beth ei hil, ethnigrwydd, crefydd, cefndir economaidd-gymdeithasol, anabledd, niwroamrywiaeth, hunaniaeth o ran rhyw neu gyfeiriadedd rhywiol.
- Rydym yn hybu ein tir cyffredin a phrofiadau cyfunol. Ac yn cofleidio a dathlu ein gwahaniaethau.
- Rydym yn ceisio ar bob cyfle i lwyddo trwy bŵer ein hymgyrchoedd a'n dadleuon, heb fyth dawelu'r rhai sydd â barn wahanol.
- Rydym yn sicrhau lle i bob llais ac yn caniatáu gofod diogel i bawb sydd eisiau trafod yn ddiffuant.
- Rydym yn cydnabod fod hawliau menywod yn hawliau dynol ac na all hawliau unrhyw un unigolyn fod ar draul rhywun arall.
- Rydym yn rhannu ein profiadau i arddangos anawsterau ac i ddangos ein dyfeisgarwch a gwroldeb.



EIN CREDOAU

- Gall menywod ifanc adeiladu eu mudiad eu hunain i wneud i newid ddigwydd.
- Ni all un fenyw gael cyfiawnder economaidd nes i bob menyw ifanc wneud.
- Rhaid i'r rhai mewn pŵer wrando a gweithredu mewn ymateb i leisiau menywod ifanc.
- Pan fydd talentau menywod ifanc yn cael eu cydnabod a gwerthfawrogi, mae pawb ohonom yn well ein byd.

NOD UN: DATGLOI POTENSIAL MENYWOD



WYDDECH CHI:

■ Mae un o bob pedair menyw ifanc yn hepgor prydau bwyd pob dydd oherwydd pwysau ariannol

■ Mae 37 y cant o fenywod ifanc ar gyflog isel neu ddim cyflog yn adrodd eu bod yn dioddef o iselder

■ Dywed 52 y cant o fenywod ifanc fod gwaith wedi niweidio eu hiechyd meddwl

■ Mae un o bob tair menyw ifanc wedi gorfod gadael swydd am nad oeddynt yn gallu fforddio gofal plant

■ Dywed 57 y cant o fenywod ifanc sy'n methu derbyn cynnig swydd ei fod oherwydd na allant fforddio gofal plant.

Rydyn ni wedi blino cael ein dibrisio a diystyru. Yn aml byddwn yn gwneud yn well na dynion ifanc yn yr ysgol, coleg a phrifysgol, ond yn cael ein cau allan o'r swyddi gyda chyflogau gorau a'n cyfeirio at wneud gwaith sydd â llai o werthfawrogiad a llai o gyflog. Rydyn ni'n fwy tebygol o gael ein talu llai na'r isafswm cyflog, i gael cynnig contract dim oriau, ac i fod yn gwneud gwaith sy'n effeithio'n andwyol ar ein hiechyd meddwl. Yn aml bydd rhaid i ni ddewis rhwng bwyta neu dalu am ofal plant. Mae gennym gymaint i'w gyfrannu, ond pob dydd fe wrthodir cyfleoedd i ni wneud hynny.

BETH YDYN NI EISIAU:

■ Cydraddoldeb ar y cwriclewlm ysgolion, o ddechrau'r ysgol gynradd

Rydym am i fechgyn gael eu dysgu i barchu merched a'u trin yn gyfartal o ddechrau eu bywydau. Rydym am i ferched wybod y bydd eu lleisiau yn cael gwrandawriad cyfartal a'u hawliau wedi eu cynnal.

■ Addysg perthnasau ym mhob ysgol, coleg a phrifysgol

Ni ddylai bwllo, cam-drin a thrais yn erbyn merched a menywod ifanc fod yn normal. Rhaid ei atal cyn iddo gychwyn trwy ddyysgu merched a bechgyn a menywod ifanc a dynion ifanc beth yw perthynas llawn parch a chariadus. Dylai hyn fod yn ofynnol ym mhob lleoliad addysg¹.



¹ Fel y cynigiwyd yng nghwriclwlm ysgolion newydd Llywodraeth Cymru <https://hwb.gov.wales/cwriclwlm-i-gymru>

Rhoi terfyn ar deganau a dillad penodol i ryw gyda sloganau rhywiaethol

Rydym eisiau tyfu i fyny yn teimlo y gallwn fod yn beth bynnag ydyn ni ei eisiau – yn hytrach na chael gwybod o pan fyddwn yn fach iawn, trwy ddoliau a ffrogiau a sugnwyr llwch bach, mai ein blaenoriaethau ddylai fod i wisgo i blesio, gofalu a glanhau.

Cyngor ffeministaidd am yrfaeodd

Gadewch i ferched a bechgyn archwilio a bod yn beth bynnag maent eisiau! Felly gall merched fod yn beirianwyr neu drydanwyr a gall bechgyn fod yn nyrsys neu nanis ac mae pob plentyn yn gwybod y gwerthfawrogrir eu gwaith beth bynnag eu rhyw neu'r math o swyddi maent yn wneud.

Canolfannau Gwaith i fod yn Ganolfannau Cyfle yn cynnig addysgu a chefnogaeth

Rydym eisiau ein cydnabod fel pobl sy'n gobeithio cyflawni ein gobeithion a breuddwydion, nid yn broblem fenywaidd i'n rhoi i'r naill ochr. Rydym eisiau cefnogaeth cyflogaeth sy'n cynnig cyfleoedd, nid swyddi cyfyngedig a bennir i fod yn addas i fenywod ifanc a'n cyfrifoldebau gofalu. Rydym eisiau lle o anogaeth, ar gyfer archwilio a chael

profiad ym mhob sector. Rydym eisiau cefnogaeth i gael y sgiliau sydd eu hangen, waeth ble byddwn ni'n cychwyn neu o ble ydydych chi'n dod. Gyda'r gefnogaeth briodol, gallwn ni hedfan.

Rhagor o ganolfannau cymunedol gyda chyfleoedd i gael cyngor a chymdeithasu er mwyn i fenywod ifanc gael lle i gwrdd â menywod ifanc eraill ac archwilio eu dewisiadau gyda'i gilydd

Rydym angen cysylltiadau personol mewn llefydd ble gallwn ni ymlacio er mwyn cloddio'n wirioneddol i beth ydyn ni eisiau ei wneud a gallu adeiladu ein rhwydweithiau ein hunain wrth i ni wneud hyn. Rydym eisiau cefnogaeth ac anogaeth gan gyfoedion wrth i ni dyfu.

I wneud profiad gwaith heb golli budd-daliadau

Rydym yn fwy tebygol na dynion ifanc i fod angen cefnogaeth lles. Ond rydyn ni eisiau dysgu sgiliau newydd. Rhaid ailffurfio'r system les fel ei bod yn bosibl i ni wneud profiad gwaith cyflogedig, heb golli taliadau cyn gynted ag y byddwn yn rhoi cynnig ar wirfoddoli neu interniaethau a shifftiau treial. Peidiwch â'n hanfon i gefn y ciw am gymorth ariannol oherwydd i ni geisio dysgu pethau newydd!



■ Gwasanaethau iechyd meddwl sy'n deall effaith rhywiaeth

Mae rhywiaeth a gwahaniaethu dyddiol yn creu teimladau o iselder a gorbryder. Stopiwch ddweud wrthym ni mai ein diffyg hyder neu emosiynau sy'n ein dal yn ôl. Darparwch gefnogaeth iechyd meddwl yn benodol ar gyfer menywod ifanc er mwyn i ni gael mynediad cyflym. Athrawon a gweithwyr iechyd proffesiynol, rydym angen eich cefnogaeth, ac angen i chi ddeall pam ein bod yn teimlo fel hyn. Byddwch yn gynghreiriaid gwybodus!

■ Swyddi sy'n talu cyflog teg waeth beth yw eich oed

Dydy ein costau byw ddim yn newid dim ond oherwydd ein bod yn iau, neu oherwydd y math o waith a wnawn. Rydyn ni angen sicrhau bod pawb sy'n gweithio yn derbyn cyflog byw gwirioneddol.

■ Budd-daliadau tai sy'n ddigonol i rentu cartref diogel

Rydyn ni angen tai diogel a fforddiadwy. Gall y llywodraeth helpu trwy ddadrewi budd-daliadau tai, dileu'r gyfradd llety a rennir ar gyfer rhai dan 35, ac ariannu llochesi fel bod gan bob menyw sy'n dioddef trais le diogel i fynd iddo.

■ Cefnogi menywod ifanc sy'n ffoaduriaid ac ymfudwyr

Mae menywod ifanc ymfudol yn wynebu gwahaniaethu, digartrefedd ac anhawster cael mynediad at ofal meddygol a mamolaeth sylfaenol. Maent angen mynediad ar gronfeydd cyhoeddus yn ogystal â chyfleoedd addysg a hyfforddiant am ddim i ddatgloi'r cyfraniad y gallant wneud ac maent eisiau ei wneud.



NOD 2:

CHWALU YSTRYDEBAU GYRFA



WYDDECH CHI:

■ Dim ond un o bob 20 prif weithredwr cwmnïau FTSE 100 sy'n fenywod ac nid oes yr un yn fenyw croenliw²

■ Mae menywod yn cyfateb i hyd at chwarter o uwch farnwyr

■ Mae 34 y cant o ASau a 30 y cant o Weinidogion y Cabinet yn fenywod. Does yna ddim menywod croenliw yn Senedd yr Alban, Cynulliad Cenedlaethol Cymru na Chynulliad Gogledd Iwerddon. Nid oes unrhyw fonitro o ran anabledd ymgeiswyr nac ASau

■ Dim ond un pumed o uwch weision sifil sy'n fenywod. Mae llai na phump y cant o'r rolau hyn wedi eu llenwi gan bobl anabl. Does yna ddim menywod croenliw ar y lefel hon.

■ Mae un fenyw yn dechrau prentisiaeth mewn peirianeg ar gyfer pob ugain dyn, tra bod tair ar ddeg gwaith yn fwy o fenywod na dynion yn dechrau prentisiaeth gofal plant. Mae prentis peirianeg yn ennill ar gyfartaledd £3000 y flwyddyn yn fwy na phrentis gofal plant.



Yn rhy aml bydd ein system addysg, cymdeithas a diwylliant yn ddweud wrthym dim ond oherwydd ein bod yn fenywod ifanc y dylem weithio fel gofalgwyr, mewn cefnogaeth weinyddol neu weithwyr harddwch. Rydym yn cael ein gwrthio i wneud y swyddi a ystyrir i fod yn addas i'n rhyw, nad yw cymdeithas yn eu gwerthfawrogi cymaint ag y mae llywodraethau yn buddsoddi llai ynddynt. Rydym yn mynnu gallu rhyddhau ein dychymyg, goresgyn y rhwystrau i'n cyfleoedd a dod â'n talentau i'n gweledigaeth ein hunain o gynhyrchiant hapus.

² Holl ystadegau gan Fawcett Society, adroddiad Sex and Power 2020.

BETH YDYN NI EISIAU:

■ Cyfle i ferched mewn ysgolion gael profiad o wahanol fathau o swyddi

Mae ein profiadau cynnar o waith yn ffurfio ein cyfleoedd a disgwyliadau, ond i nifer ohonom mae profiad gwaith yn brin neu gyfyngedig. Dylai'r Llywodraeth weithio gyda busnesau i ddarparu profiad gwaith ar gyfer pob menyw ifanc i gael profiad ar draws amrediad o ddiwydiannau a sectorau cyn eu bod yn 18 oed.

■ Cyfle i fenywod ifanc o gefndiroedd lleiafrifol fynd i'r prifysgolion gorau

Rydym angen rhaglen genedlaethol gan y llywodraeth yn cynnig bwrsariaethau i sicrhau cyfleoedd cyfartal i ni a mynediad i'r addysg orau. Peidiwch â dibynnu ar Stormzy!

■ Cynnig prentisiaethau a chyfleoedd recriwtio i nifer gyfartal o fenywod ifanc mewn cwmnïau, ac i gyflogau fod yn gyfartal ym mhobman

Dylai sectorau sy'n cynnig prentisiaethau gymryd nifer gyfartal o fenywod a dynion, waeth pwy sydd wedi

gwneud y swyddi hynny'n draddodiadol. Dylai sectorau ble nad oes cynrychiolaeth ddigonol i fenywod ar draws y gweithlu gyflwyno gweithredu cadarnhaol. Dylai busnesau sydd â bylchau cyflog wynebu goblygiadau: Dylai llywodraethau cenedlaethol a lleol ac awdurdodau lleol wrthod rhoi contractau i gwmnïau os oes ganddynt weithluoedd anghytbwys a bylchau cyflog.

■ Offer, cyfarpar a lifrai wedi eu llunio i fanylebau benywaidd er mwyn i ni allu gwneud y gwaith yn effeithiol a diogel

Pan fyddwch chi'n rhoi gêr diogelwch i ni sy'n rhy fawr, offer sy'n rhy drwm a chyfarpar na allwn ei gyrraedd neu weithredu'n ddiogel, rydych chi'n peryglu ein bywydau yn ogystal â dweud nad ydyn ni'n ddigon da. Mi ydyn ni'n ddigon da. Ond rydyn ni wedi'n llunio'n wahanol i ddynion.





■ **Cyfyngau sy'n dangos arweinwyr benywaidd o wahanol gefndiroedd ym mhob safle cymdeithasol, ac yn herio syniadau traddodiadol o beth yw llwyddiant**

Rydym eisiau gweld gwahanol fathau o fenywod, yn cynnwys menywod croenliw a menywod anabl, yn y cyfyngau yn gwneud pob math o swyddi. Rydym eisiau cyfyngau sy'n cyflwyno menywod ifanc gyda phob math o arweinwyr benywaidd, p'un ai'n benaethiaid a mentrwy'r neu'n ymgyrchwyr ac artistiaid. Dylai teledu, papurau newydd a radio ddangos nifer gyfartal o fenywod ar bob lefel o llwyddiant ym mhob sector – gyda'u lleisiau yn cael gwrandawriad cyfartal! - a stopio ystrydebau cyfyngau rhywiaethol.

■ **Nifer gyfartal o fenywod yn arwain busnes, cymdeithas a gwleidyddiaeth**

Byddai nifer gyfartal o fenywod ar frig cwmnïau mwyaf y Deyrnas Unedig, yn y celfyddydau a bywyd cyhoeddus, ac mewn llywodraeth genedlaethol a lleol yn gwneud i fusnes, cymdeithas a gwleidyddiaeth weithio'n well gan y gellid rhyddhau talent a safbwyntiau pawb. Rydym eisiau cwotâu wedi eu gorfodi gan y llywodraeth yn yr holl brif swyddi ar draws diwydiant, sefydliadau a gwleidyddiaeth a newid i'r Ddeddf Cydraddoldeb er mwyn i sefydliadau allu defnyddio rhestrau byr menywod yn unig i recriwtio.

NOD 3:

GWERTHFAWROGI GWAITH DI-DÂL MENYWOD IFANC



WYDDECH CHI:

■ Mae 60 y cant o waith di-dâl yn cael ei gyflawni gan fenywod, sy'n cyfateb i dros £700 biliwn neu 32 y cant o'r Cynnyrch Domestig Gros

■ Mae menywod yn gwneud cyfartaledd o 26 awr yr wythnos o waith di-dâl fel glanhau, coginio a gofal plant, o gymharu ag 16 awr ar gyfer dynion

■ Mae menywod gyda phlentyn dibynnol chwe gwaith yn fwy tebygol o fod allan o waith cyflogedig ac yn methu cychwyn swydd

■ Mae un o bob pedair mam ifanc yn gorfod gadael y gwaith oherwydd costau gofal plant.

Mae menywod yn gwneud llawer mwy o waith di-dâl fel glanhau, coginio a gofalu – a byddwn yn dechrau'n ifanc. Fe ddywedir wrthym ei bod yn ddyletswydd arnom i ddal ati 'n dawel a di-dâl. Mae'n effeithio ar ein gallu trwy gydol ein bywydau i ennill ac yn gorfodi nifer ohonom i dloidi pensiwn pan fyddwn ni'n hŷn. Ond mae ein gwaith yn werth biliynau o bunnoedd. Mae'n galluogi dynion i weithio ac ennill mwy na ni. Dylem fod yn dathlu'r gwaith yma ac yn ei weld fel cyfraniad economaidd pwysig.

BETH YDYN NI EISIAU:

■ Rhoi'r gorau i ddefnyddio'r term "economaidd anweithredol" i ddisgrifio statws menywod ifanc

Mae llywodraeth a sefydliadau'n ein galw'n "economaidd anweithredol" yn eu hadroddiadau. Rydym eisiau iddynt weld gwerth y gwaith a wnawn, sut mae'n ategu cymdeithas swyddogaethol ac yn darparu cyfleoedd i bobl eraill weithio ac ennill mwy. Rydym eisiau i benderfynyddion gydnabod gwaith gofalu, gwaith glanhau, llafur emosiynol a domestig. Pan fyddwch chi'n dweud wrth fenywod ifanc i weithio am lai, byddwch yn dweud wrth gymdeithas bob dydd ein bod ni werth llai.



■ Cyfraith newydd fel bod gan bobl hawl gyfreithiol i dderbyn gofal

Mae gofal plant, gofal cymdeithasol a'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol oll dan bwysau enfawr o ran cyllid ac rydym ni, fel menywod ifanc, yn hel y darnau. Mae'r Llywodraeth angen ei wneud yn hawl gyfreithiol i dderbyn gofal ac i gefnogi hyn gyda buddsoddiad priodol a gwarantau o ran ansawdd.

■ Buddsoddiad cyfartal mewn gofal ac adeiladu – punt am bunt – fel bod cymdeithas yn deall fod gofal mor bwysig â ffyrdd a rheilffyrdd

Fel gwlad rydym eisiau stopio gweld gofal fel cost tra bod adeiladu yn fuddsoddiad. Fydd menywod ifanc byth yn cael cyfleoedd a chanlyniadau cyfartal tra'u bod yn anghymesur o gyfrifol am waith sydd wedi ei weld fel cost i'r wlad yn hytrach na buddsoddiad ar gyfer y dyfodol.

■ Chwyldro gofal plant! Mynediad at ofal plant i bawb, waeth ar pa gyfnod o waith neu ddysgu ydyn ni, gan sicrhau bod dynion yn rhannu absenoldeb rhieni ac yn galluogi rhieni sengl i enwebu ail ofalwr i rannu absenoldeb

Rydym angen gofal plant am ddim a hyblyg o ddiwedd absenoldeb mamolaeth gyflogedig, yn cynnwys i rieni sy'n gwirfoddoli, mewn hyfforddiant neu'n astudio. Rydym angen absenoldeb rhieni sy'n darparu absenoldeb tadolaeth gyfartal a chyflogedig yn defnyddio'r model 'ei ddefnyddio neu ei golli'. P'un a ydyn ni'n gweithio neu'n astudio, os yw yn ystod y tymor neu wyliau ysgol, waeth pa fath o bartneriaeth rhianta ydyn ni ynddi – mae angen i ni

normaleiddio cyfrifoldebau gofalu trwy wneud gofal yn rhywbeth mae pawb yn ei wneud.

■ Newid rheoliadau cynllunio ac adeiladu fel bod cefnogaeth i sefydliadau a chymunedau adeiladu llefydd gofal plant nes eu bod mor arferol â phob cyfleuster arall yn eu hadeiladau

Does yna ddim digon o ofal plant a dim digon o lefydd sy'n ei gynnig mewn ffordd sy'n hygyrch i bawb. (Ydych chi'n ein clywed ni eto?)

■ Cynllun gofalwyr cenedlaethol sy'n darparu cefnogaeth ariannol ac emosiynol ac yn dathlu pawb sy'n gofalu

Gwnewch fwy na dim ond dweud ein bod yn dda ar wneud hyn. Crëwch ymgrych wybodaeth gyhoeddus ynghylch pa mor bwysig yw gofal i bawb. Rhowch Lwfans Gofalwr i ni y gallwn wir fyw arno yn ogystal ag amser i ffwrdd cyflogedig pan fydd yr angen yn codi a llefydd cyhoeddus sy'n hygyrch i ofalwyr a'r bobl rydyn ni'n gofalu amdanynt, p'un ai'n blant neu'n bobl hyn gydag anableddau.

■ System les sy'n gweithio i fenywod ifanc yn hytrach na gwahaniaethu yn eu herbyn - ar frys, oherwydd mae lefelau tlodi yn codi'n gyflym

Mae'r gwaith gofal di-dâl a wnawn a'r blwch cyflog rydym yn ei brofi o wneud gwaith o werth llai, ac am lai o oriau o amgylch gofal plant, yn ein gwneud yn fwy dibynnol ar les. Mae Credyd Cynhwysol yn ein trin fel petaem yn anghyfrifol am fod ei angen ac yn ein gwneud yn ddibynnol ar fanciau bwyd wrth i ni aros i fudd-daliadau gael eu

prosesu, ac nid yw'n deall yr angen am daliadau blaendal gofal plant wedi blaen lwytho. Adeiladu system barchus sy'n ein cefnogi ar gyfer ein cyfraniad i gymdeithas ac yn ein galluogi i gydbwysu bywyd teuluol a gwaith.

■ Cyflogwyr yn gwerthfawrogi'r sgiliau a ddysgwyd tu allan i'r gweithle

Os ydyn ni wedi bod allan o waith yn gofalu am ein plant, ein rhieni neu ein perthnasau anabl, rydym wedi bod yn dysgu pob math o sgiliau pwysig fel creadigrwydd, empathi, amynedd, cyllidebau'r cartref a mwy. Gall menywod sy'n dychwelyd i'r gwaith a phobl yn eu swyddi cyntaf rannu'r sgiliau hynny, yn hytrach na chael eu trin fel pe baent angen dal i fyny ar beth mae'r gweithle wedi bod yn ei wneud.

■ Cronfa weithredu gymunedol genedlaethol i gefnogi gwaith gwerthfawr menywod ifanc yn eu cymunedau ac i ddysgu o'u harbenigedd

Mae menywod yn camu i mewn i wneud y gwaith o ddal cymunedau gyda'i gilydd wedi blynyddoedd o gyni a thoriadau i gyllid y llywodraeth. Rydyn ni nid yn unig yn cyflawni'r gofal plant a gofal am berthnasau a phobl gydag anableddau; rydyn ni hefyd yn rhedeg y banciau bwyd, canolfannau ieuencid, llyfrgelloedd, trefnu mudiadau cydweithredol ac yn gofalu am bobl fregus. Cefnogwch ni a'n hariannu ni. Ni yw eich mentrwy'r cymdeithasol ac rydyn ni'n arbenigwyr yn ein cymunedau. Gallwn ddangos i chi sut i uno'r wlad eto.

■ Gwasanaeth cefnogaeth cenedlaethol ar gyfer menywod ifanc 16-25 oed sy'n delio â chamdriniaeth economaidd

Ynghyd â disgwyliad o fewn cymdeithas y bydd menywod ifanc yn gwneud y gwaith tŷ a gofal am ddim, mae camdriniaeth economaidd yn ffynnu. Gall y math yma o drais yn erbyn menywod a merched gynnwys cyfyngu mynediad at adnoddau allweddol fel cyllideb y cartref, bwyd, dillad neu gludiant a gwrthod mynediad at gyflogaeth, addysg neu hyfforddiant a allai wella rhyddid economaidd menywod ifanc. Rydym eisiau i fenywod allu cydnabod y cam-drin yma unwaith y bydd yn cychwyn a chael cymorth ar frys.





NOD 4:

ADEILADU GWEITHFANNAU CYFARTAL

WYDDECH CHI:

■ Mae traean menywod ifanc wedi wynebu gwahaniaeth wrth chwilio am waith, neu tra'n gweithio, oherwydd eu rhyw

■ Dywed 46 y cant o fenywod ifanc croenliw y gwahaniaethwyd yn eu herbyn oherwydd eu hethnigrwydd

■ Dywed un o bob pump o fenywod ifanc eu bod wedi derbyn llai o dâl na chydweithwyr gwrywaidd am waith tebyg

■ Dywed un o bob pedair menyw ifanc y byddent yn gyndyn i adrodd am aflonyddu rhywiol oherwydd ofn diswyddiad

■ Mae un o bob tair menyw ifanc wedi profi camdriniaeth mewn perthynas³.

Rydym yn wynebu gwahaniaethu yn y gwaith pob dydd. Yn aml rydym yn cael llai o gyflog. Gall ein penaethiaid wneud bywyd yn anodd os oes gennym blant. Rydym yn wynebu aflonyddu rhywiol a thybiaethau rhywiaethol nad yw ein gwaith yn dda, dim ond am ein bod yn fenywod ifanc. Yn aml rydym mewn gwaith cyflog isel, isicr sy'n ei gwneud yn anoddach codi ein llais a herio'r gwahaniaethu. Rydym yn mynnu gweithfannau mwy cyfartal.

BETH YDYN NI EISIAU:

■ Polisiau misglwyf ym mhob gweithle

Cam allweddol i greu gweithle cyfartal yw i'w wneud yn le ble nad yw iechyd atgynhyrchiol menywod yn achosi embaras, yn wrthdyniad, neu'n rheswm i wahaniaethu. Rydym eisiau gwybod y gallwn, fel menywod ifanc, siarad yn agored i'n cyflogwyr am ein hanghenion gofal iechyd atgynhyrchiol a chymryd amser i fwrdd cyflogedig os ydyn ni'n dioddef misglwyf drwg. Mae'n bryd i ni gau'r bwlch poen!



³ <https://www.womensaid.org.uk/a-shocking-number-of-young-women-are-in-abusive-relationships-but-many-dont-know-the-signs/>

■ Gweithio hyblyg yn ddiofyn dan y gyfraith

Dydy cael gofyn am amodau gwaith hyblyg ddim yn golygu y byddwn yn ei gael. Rydym eisiau iddo fod yn hawl o'r diwrnod cyntaf yn y swydd, ac i fod yn ffordd arferol o weithio. Rhowch faich y profi ar gyflogwyr i ddangos pa swyddi eithriadol sy'n methu bod yn hyblyg.

■ Yr un cyflog fesul awr i weithwyr rhan amser a gweithwyr llawn amser a'r un cyfleoedd ar gyfer cynnydd

Ddylai'r ffaith fod menywod yn fwy tebygol o fod angen gweithio oriau rhan-amser na dynion er mwyn cydbwysu cyfrifoldebau gofal ddim bod yn esgus i dalu llai i ni am y gwaith a wnawn. Rydych chi angen ein talentau a sgiliau, a dylid ein talu'n briodol amdanynt yn ogystal â chael cyfle cyfartal i ysgwyddo cyfrifoldebau a rolau atodol.

■ Dirwy i gyflogwyr sydd â bwllch cyflog rhwng dynion a menywod

Pam ydyn ni'n dal i drafod hyn? Mae cynnydd yn rhy araf. Dydy cwmnïau ddim yn gwneud digon. Rydym angen gwneud PEIDIO cau'r bwllch yn rhywbeth na ellir ei fforddio.

■ Cyfreithiau newydd i sicrhau bod: cyflogwyr yn cyhoeddi manylion llawn cyflog yn ogystal â pholisïau absenoldeb rhienioli a gofalu ar hysbysebion swyddi; bod yn rhaid cyhoeddi bylchau cyflog oed ac ethnigrwydd ynghyd â'u bylchau cyflog rhyw; na all unrhyw gyflogwr ofyn am wybodaeth ynghylch cyflog blaenorol; a bod yn rhaid i bob cyflogwr gyhoeddi amrywiaeth eu gweithwyr.

Dylai cyfweliad am swydd fod yn drafodaeth agored a llawn pharch ynghylch ein sgiliau a thalentau, nid



gêm i ddyfalu faint fydddech chi'n ein talu pe byddem yn ddynion neu beth fydd yn digwydd i'n rhagolygon gyrra os byddwn yn cael plant neu angen gofalu am ddibynyddion. Rydym eisiau i gyflogwyr ddangos i ni faint fyddant yn talu i fenywod am y gwaith maent yn gofyn i ni ei wneud, faint maent yn talu menywod ar draws eu gweithlu ar hyn o bryd, a faint o fenywod o wahanol gefndiroedd a gyflogir ar ba lefel, yn cynnwys cyn ac wedi absenoldeb mamolaeth. Oherwydd mae gweithredoedd yn fwy na geiriau.

■ Pob cyflogwr i gyflawni a darparu hyfforddiant ar achosion gwraidd salwch meddwl

Allwn ni ddim cyflawni ein potensial pan fyddwn yn wynebu gwahaniaethu a rhywiaeth tu fewn a thu allan i'r gweithlu a'n bod yn teimlo nad ydym yn gwneud digon o ymdrech os ydyn ni angen amser i ffordd oherwydd ein hiechyd meddwl. Rydym angen gweithfannau cefnogol a pharchus sy'n creu lle i ni ffynnu.

■ Pob cyflogwr i ddeall graddfa ac effaith trais yn erbyn menywod a merched ar eu gallu i ganfod ac aros mewn gwaith

Mae menywod ifanc yn byw ymysg epidemig o drais, o bornograffi dial i aflonyddu rhywiol; FGM i gam-drin domestig ac economaidd; priodas dan orfod a stelcio. Mae gormod o gyflogwyr heb unrhyw syniad am bethau mae menywod ifanc yn wynebu, yn goroesi neu'n ceisio dianc ohonynt wrth ddod i'r gwaith. Rhaid i gyflogwyr gymryd cyfrifoldeb am feithrin gweithfannau llawn parch gyda pholisïau rhagweithiol i atal aflonyddu rhywiol a chefnogi'r rhai sy'n profi cam-drin domestig a mathau eraill o drais trwy ddarparu amser i ffwrdd cyflogedig a mynediad at wasanaethau arbenigol.



■ **Pob cyflogwr i ddeall effaith tai ansicr a budd-daliadau annigonol gan y llywodraeth ar allu menywod ifanc i ganfod ac aros mewn gwaith**

Mae nifer o fenywod ifanc yn dianc rhag trais neu'n ei chael yn anodd cydbwysu cyfrifoldebau gofal gyda gwaith rhan-amser a thaliadau lles yn byw mewn llochesau, llety dros dro neu heb ddiogelwch. Gall cyflogwyr helpu trwy gael gwared ar y stigma nghylch digartrefedd, i ganiatáu hyblygrwydd i fenywod ifanc gael mynediad at gefnogaeth a darparu cefnogaeth iechyd meddwl cadarn yn y gweithle.

■ **Pob cyflogwr i ddeall achosion gwraidd salwch meddwl**

Allwn ni ddim bod y cyflogaion gorau pan fyddwn ni'n wynebu gwahaniaethu a rhywiaeth o fewn a thu allan i'r gweithle. Rydym angen gweithfannau cefnogol a pharchus sy'n creu lle i ni ffynnu.





Young Women's Trust
Unit D, 15-18 White Lion Street
London, N1 9PD

youngwomenstrust.org

 facebook.com/youngwomenstrust

 [@youngwomenstrust](https://instagram.com/youngwomenstrust)

 [@ywtrust](https://twitter.com/ywtrust)

Young Women's Trust is the operating name of
YWCA England & Wales. Charity number 217868.
Company number 137113.