

Canllawiau i reolwyr sy'n cefnogi gweithwyr yn ystod y menopos

Rheoli Pobl – Adnoddau Dynol

Mai 2022

Canllawiau i reolwyr sy'n cefnogi gweithwyr yn ystod y menopos

Y cefndir a'r cyd-destun

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwymo i ddarparu cyfle cyfartal i bob gweithiwr. Ni ddylai'r posibiladau i'n gweithwyr gymryd rhan a chyrraedd eu potensial llawn gael eu diffinio gan eu rhywedd, eu mynegiant rhywedd na'u hunaniaeth, nac unrhyw ffactorau sy'n gysylltiedig â rhywedd.

Mae'r menopos yn effeithio ar bob menyw gan gynnwys gweithwyr traws ac anneuaid ac fel arfer mae'n digwydd rhwng 45 a 55 oed, er y gall cyfran fach brofi'r menopos yn iau. Gall symptomau'r menopos amrywio'n aruthrol o rai y mae'n hawdd byw gyda nhw, i rai sy'n niweidiol iawn.

Yn yr awdurdod, mae 74% o'r gweithlu yn fenywod, ac mae'r gyfran fwyaf o'r gweithlu benywaidd rhwng 40 a 60 oed. Felly, mae'n bwysig cydnabod bod y menopos yn fater yn y gweithle.

Gallai unigolion traws ac anneuaid brofi rhai symptomau'r menopos ond nid pob un. Gallai hyn fod oherwydd bod eu triniaeth hormonau yn newid, yn lleihau neu'n dod i ben.

Gallai methu ag ystyried yr anawsterau y mae menywod yn eu cael gyda'r menopos fod yn gyfystyr â thorri deddfwriaeth lechyd a Diogelwch a Chydraddoldeb.

Effaith y menopos ar waith

Mae symptomau'r menopos sy'n gallu gwneud gwaith yn anodd yn cynnwys;

- Insomnia, teimlo'n gysglyd a blinder;
- Diffyg canolbwyntio, a/neu gofio;
- Pyliau gwres a chwysu yn y nos;
- Crychguriadau'r galon;
- Iselder neu deimlo'n isel;
- Llai o hyder.

Gall gweithwyr sy'n profi symptomau'r menopos deimlo'n llai ymroddedig, ac yn lai bodlon â'u swydd. Mae astudiaethau wedi dangos y gall symptomau'r menopos gael effaith sylweddol ar bresenoldeb, ac, ar adegau, ar berfformiad yn y gweithle. Gall symptomau'r menopos hefyd gyfrannu at fenywod yn penderfynu gadael eu swyddi'n gynnar, neu beidio ag ymgeisio am ddyrchafiad, gan effeithio ar amrywiaeth timau.

Gall cynnig cymorth i weithwyr sy'n profi'r menopos helpu i sicrhau eu bod yn parhau'n gynhyrchiol yn ystod y cyfnod hwn, a gall gynyddu eu teyrngarwch a'u hymrwymiad i'r awdurdod.

Beth all rheolwyr ei wneud i helpu?

Mae ymchwil yn argymhell bod cyflogwyr yn rhoi'r cymorth gorau i weithwyr yn ystod y menopos, fel rhan o ddull cyfannol o ymdrin ag iechyd a llesiant gweithwyr. Mae'n ymhlyg ein bod yn sensitif i unrhyw faterion sy'n effeithio ar lesiant corfforol a meddyliol ein staff, sy'n cynnwys y menopos. Er nad oes polisi annibynnol yn yr awdurdod ar gyfer y menopos, mae amrywiaeth o bolisïau cyflogaeth ar waith mewn perthynas ag amser i ffwrdd o'r gwaith, neu amrywiadau i amser gweithio, megis gweithio hyblyg, gweithio ystywyth, ac amser hyblyg, a all ddarparu fframwaith i reolwyr gefnogi unrhyw weithwyr yr effeithir arnynt:

[Oriau hyblyg](#)

[Gweithio hyblyg](#)

[Gweithio hybrid](#)

Bydd hwyluso mynediad at gymorth pan fo'n briodol, gan ein Tîm Iechyd Galwedigaethol hefyd yn darparu llwybr arall o gyngor a chymorth i weithwyr a rheolwyr.

[Iechyd Galwedigaethol](#)

[Canllaw i Weithwyr ynghylch y Menopos](#)

Mae nifer o gamau ymarferol y gall rheolwyr eu cymryd i gefnogi gweithwyr. Gallech gynnal asesiad risg gyda'r gweithiwr i helpu i nodi, a, lle bo'n bosibl, gwneud addasiadau i'r amgylchedd gwaith corfforol a seicolegol.

Gallai'r rhain gynnwys:

- Sicrhau bod ystafelloedd wedi'u hawyru'n dda;
- Bod yn hyblyg ynghylch seibiannau (efallai y bydd angen i'r gweithiwr ddefnyddio'r toiled yn amlach);
- Ystyried hyblygrwydd i'r diwrnod gwaith, e.e. cytuno ar amser cychwyn diweddarach lle mae'r gweithiwr yn cael problemau cysgu;
- Ystyried a oes unrhyw addasiadau rhesymol a diogel i wisg gwaith (yn enwedig pan gaiff ei wneud allan o ddeunydd synthetig), neu ddarparu set ychwanegol o wisg gwaith;
- Sicrhau bod dŵr yfed oer ar gael yn rhwydd;
- Caniatáu i'r gweithiwr wisgo clustffonau sy'n lleihau sŵn mewn manau cynllun agored i helpu i leihau pennau tost, a'i helpu i ganolbwyntio;
- Sicrhau bod cyfarfodydd 1-1/goruchwyliaeth rheolaidd yn cael eu cynnal i atgyfnerthu cymorth a hyder;
- Darparu padiau papur ar gyfer rhestrau, byrddau gweithredu, neu offer arall sy'n cynorthwyo'r cof;
- Annog gweithwyr i ystyried ymgorffori gweithgareddau yn eu diwrnod fel ymarferion ymwybyddiaeth ofalgar, neu fynd am dro;

- Annog gweithwyr sy'n profi symptomau'r menopos i ddarllen y cyngor i weithwyr ar y menopos, a ddarperir gan y Tîm Llesiant Gweithwyr, ac i weld eu meddyg teulu.

Er bod y menopos yn gyfnod naturiol, gyda rhai addasiadau a thechnegau hunanreoli mae'r rhan fwyaf o weithwyr yn addasu ac yn rheoli'r cam hwn yn eu bywydau. Fodd bynnag, i rai gweithwyr, gall y symptomau fod yn heriol ac effeithio ar y gallu i fynd i'r gwaith yn rheolaidd. O dan yr amgylchiadau hyn, argymhellir cyfeirio'r gweithiwr at iechyd galwedigaethol yn unol â'r polisi Absenoldeb Salwch fel y gellir darparu cymorth a chynghor priodol i'r gweithiwr a'r rheolwr ac ystyried unrhyw addasiadau rhesymol a allai gefnogi'r gweithiwr.

[Absenoldeb salwch](#)

[Anabled: Addasiadau rhesymol](#)

Dengys arolygon nad yw nifer fawr o weithwyr yn dal i deimlo'n gyfforddus yn siarad am y menopos, ac nid yw rhai'n ei ddatgelu fel symptom gwirioneddol eu habsenoldeb salwch. Yn aml, mae gweithwyr sy'n profi symptomau'r menopos hefyd yn amharod i ofyn am help. Mae'n bwysig siarad am y menopos, a'i gwneud yn glir y gellir cysylltu â chi fel rheolwr i gael cymorth ar y mater hwn. Efallai yr hoffech ystyried (lle bo'n ymarferol bosibl) gwneud darpariaeth i weithwyr siarad â rheolwr o'r un rhywedd os yw hyn yn gwneud iddynt deimlo'n fwy cyfforddus.

Gall cymryd rhai o'r camau pragmatig a nodwyd uchod, a rhoi'r wybodaeth a'r cynghor i chi'ch hun pan fo angen i gefnogi gweithiwr sy'n profi symptomau'r menopos yn y gweithle, gael dylanwad cadarnhaol ar bresenoldeb ac ymroddiad unrhyw aelodau o'ch tîm sy'n profi'r menopos. Bydd hefyd yn lleihau'r effaith ganlyniadol ar y tîm ehangach, ac yn y pen draw i'r gwasanaeth a ddarperir i breswylwyr Sir Gaerfyrddin.

SICRHAU CYFLE CYFARTAL

Rhaid i bob gweithiwr fabwysiadu agwedd gadarnhaol, agored a theg a gofalu y cedwir at Bolisi [Cydraddoldeb ac Amrywiaeth](#) yr Awdurdod ac y caiff ei weithredu'n gyson heb ystyried hil, lliw, cenedligrwydd, gwreiddiau ethnig neu genedlaethol, anabled, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oed, rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodasol neu bartneriaeth sifil.

Yn ogystal, mae Safonau'r Gymraeg yn gofyn i ni 'sicrhau nad yw'r iaith yn cael ei thrin yn llai ffafriol na'r Saesneg' a dylid defnyddio'r egwyddor hon wrth gymhwyso'r canllawiau hyn.

Os oes gennych bryderon ynghylch cydraddoldeb ac amrywiaeth mewn perthynas â gweithredu'r polisi a'r weithdrefn, cysylltwch ag aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol a fydd yn sicrhau, os bydd angen, fod y polisi neu'r weithdrefn yn cael eu hadolygu yn unol â hynny.

Os oes angen y cyhoeddiad hwn mewn fformat arall arnoch,
cysylltwch â Rheoli Pobl drwy anfon neges e-bost at
CHR@sirgar.gov.uk