

# Cyfarwyddyd i reolwyr ynghylch cynorthwyo gweithwyr yn ystod y menopos

Rheoli Pobl - Adnoddau Dynol

Hydref 2018

# Cyfarwyddyd i reolwyr ynghylch cynorthwyo gweithwyr yn ystod y menopos

## Y cefndir a'r cyd-destun

Mae Cyngor Sir Caerfyrddin wedi ymrwmo i roi cyfle cyfartal i fenywod a dynion. Ni ddylai'r posibiladau i'n gweithwyr gyfranogi a chyrraedd eu potensial llawn gael eu diffinio gan rywedd nac unrhyw ffactorau sy'n ymwneud â rhywedd.

Mae'r menopos yn effeithio ar bob menyw ac mae fel arfer yn digwydd rhwng 45 a 55 oed, er y gall cyfran fach o fenywod brofi'r menopos pan maent yn ifancach. Gall symptomau'r menopos amrywio'n fawr o symptomau y gellir eu goddef i symptomau gwanychol.

Yn yr awdurdod, mae 74% o'r gweithlu yn fenywaidd, 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.

Gall methu ag ystyried yr anawsterau y mae menywod yn eu cael o ran y menopos fod cystal â mynd yn groes i'r ddeddfwriaeth ynghylch lechyd a Diogelwch a Chydraddoldeb.

## Effaith y menopos ar waith

Mae symptomau'r menopos a all olygu bod gwaith yn anodd yn cynnwys:

- Diffyg cwsg, teimlo'n gysglyd a blinder;
- Diffyg canolbwyntio a/neu gof gwael;
- Pyliau gwres a chwysu drwy'r nos;
- Crychguriadau'r galon;
- Iselder neu deimlo'n isel;
- Llai o hyder.

Gall menywod sy'n mynd drwy'r menopos deimlo llai o foddhad â'u swydd a'u bod wedi ymgysylltu'n llai â hi. Mae astudiaethau wedi dangos y gall y menopos gael effaith sylweddol ar bresenoldeb ac weithiau ar berfformiad yn y gweithle. Gall y menopos hefyd olygu bod menywod yn penderfynu gadael eu swyddi yn gynnar neu beidio â chynnig am ddirchafiad, sy'n effeithio ar amrywiaeth timau.

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

## Beth all rheolwyr ei wneud i helpu?

Yr argymhellion yn sgil ymchwil yw y dylai cyflogwyr gynorthwyo menywod sy'n mynd drwy'r menopos yn rhan o ddull gweithredu cyfannol o ran iechyd a llesiant gweithwyr. Mae'n amlwg 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 neilltuol yn yr awdurdod ynghylch y menopos, mae amryw o bolisiâu cyflogaeth ar waith ynghylch amser i ffwrdd o'r gwaith neu amrywio amser gweithio, megis gweithio hyblyg, gweithio ystwyth ac oriau hyblyg, a all gynnig fframwaith i reolwyr er mwyn cynorthwyo unrhyw weithiwr a effeithir:

[Oriau hyblyg](#)

[Gweithio hyblyg](#)

[Gweithio ystwyth](#)

Bydd hwyluso mynediad at gymorth gan ein Tîm Iechyd Galwedigaethol, pan fo hynny'n briodol, yn cynnig llwybr arall o ran cyngor 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 gynorthwyo gweithwyr. Gallech gynnal asesiad risg gyda'r gweithiwr i helpu i nodi a, lle bo'n bosibl, gwneud addasiadau i'r amgylchedd gwaith ffisegol a seicolegol.

Gallai'r rhain gynnwys:

- Sicrhau bod ystafelloedd yn cael eu hawyru'n ddigonol;
- Bod yn hyblyg ynghylch egwylliau (efallai y bydd angen i'r gweithiwr ddefnyddio'r toiled yn fwy aml);
- Ystyried hyblygrwydd o ran y diwrnod gwaith, e.e. cytuno ar amser dechrau hwyrach lle gall y gweithiwr fod yn profi diffyg cwsg;
- Ystyried a oes unrhyw addasiadau rhesymol a diogel y gellid eu gwneud i'r wisg (yn enwedig pan mae wedi'i gwneud o ddeunydd synthetig), neu ddarparu gwisg ychwanegol;
- Sicrhau bod dŵr yfed oer ar gael yn hawdd;
- Caniatáu i'r gweithiwr wisgo clustffonau sy'n lleihau sŵn mewn llecynnau cynllun agored er mwyn helpu i leihau pennau tost a'i helpu i ganolbwyntio;
- Sicrhau bod sesiynau un-i-un / goruchwyliaeth rheolaidd yn cael eu cynnal i atgyfnerthu cymorth a hyder;
- Darparu llyfrau nodiadau ar gyfer rhestrau, byrddau gweithredu neu offer arall i helpu'r cof;
- Annog y gweithiwr i ystyried cynnwys gweithgareddau yn ei diwrnod, megis ymarferion meddwlgarwch, neu fynd am dro;
- Annog gweithiwr sy'n mynd drwy'r menopos i ddarllen y cyngor i weithwyr ynghylch y menopos a ddarparwyd gan y Tîm Llesiant Gweithwyr a gweld ei meddyg teulu.

Er bod y menopos yn gam naturiol ym mywyd menyw, gyda rhai addasiadau a thechnegau hunanreoli mae'r rhan fwyaf o fenywod yn ymaddasu ac yn rheoli'r cam hwn yn eu bywydau. Fodd bynnag, o ran rhai menywod gall y symptomau fod yn heriol ac effeithio ar eu gallu i fynychu'r gwaith yn rheolaidd. Yn yr amgylchiadau hyn, argymhellir y dylid atgyfeirio'r gweithiwr at y tîm iechyd galwedigaethol, yn unol â'r polisi Absenoldeb Salwch, er mwyn galluogi'r gweithiwr a'r rheolwr i gael cymorth a chyngor, ac ystyried unrhyw addasiadau rhesymol a allai gynorthwyo'r gweithiwr.

### [Absenoldeb Salwch](#)

### [Anabledd: Addasiadau Rhesymol](#)

Mae arolygon yn dangos nad yw llawer o fenywod yn teimlo'n gyfforddus o hyd wrth siarad am y menopos ac nad yw rhai ohonynt yn datgelu mai hynny yw gwir symptom eu habsenoldeb salwch. Hefyd, gall menywod sy'n mynd drwy'r menopos fod yn gyndyn o ofyn am gymorth. Mae'n bwysig siarad am y menopos a sicrhau bod y gweithiwr yn deall y gall ddod atoch chi fel rheolwr am gymorth ynghylch y mater hwn. Efallai y byddwch yn dymuno ystyried (lle bo'n ymarferol bosibl) cynnig i weithiwr siarad â rheolwr o'r un rhyw, os yw hynny'n gwneud iddi deimlo'n fwy cyfforddus.

Drwy gymryd rhai o'r camau pragmatig a nodwyd uchod a sicrhau bod gennych y wybodaeth a'r cyngor pan fydd eu hangen i gynorthwyo menyw sy'n mynd drwy'r menopos yn y gweithle, gall hynny gael dylanwad cadarnhaol ar bresenoldeb ac ymgysylltiad unrhyw aelodau o'ch tîm sy'n mynd drwy'r menopos. Hefyd, bydd yn lleihau'r sgil-ffaith ar y tîm ehangach ac yn y pen draw ar y gwasanaeth a ddarperir i ddinasyddion Sir Gaerfyrddin.

## **SICRHAU CYFLE CYFARTAL**

Mae angen i'r holl weithwyr fabwysiadu dull cadarnhaol, agored a theg a sicrhau y cydymffurfir â Pholisi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth yr Awdurdod a'i gymhwyso'n gyson i bawb heb ystyried hil, lliw, cenedl, tarddiad ethnig neu genedlaethol, anabledd, crefydd a chred neu ddiffyg cred, oedran rhyw, ailbennu rhywedd, hunaniaeth rhywedd a mynegiant rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, beichiogrwydd neu famolaeth, statws priodas 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 cyfarwyddyd hwn.

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 copi o'r cyhoeddiad hwn arnoch mewn fformat arall, cysylltwch â Rheoli Pobl drwy ffonio est 6184 neu drwy anfon e-bost at [UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk](mailto:UnedCymorthBusnesRP@sirgar.gov.uk)