GIG CYMRU NHS WALES

Polisi Menopos GIG Cymru

GIG CYMRU NHS WALES

Sections

Polisi Menopos

01
Adran Ganllawiau 1
Beth yw's menopos?

02
Adran Ganllawiau 2
Pryd mae'r menopos yn digwydd?

03
Adran Ganllawiau 3
beth sy'n digwydd yn ystod y menopos?

04
Adran Ganllawiau 4
Pam mae'r menopos yn fater sy'n berthnasol i'r gweithle?

05
Adran Ganllawiau 5
Cefnogi cyflogai drwy'r menopos

06
Adran Ganllawiau 6
Y menopos a'r Gyfraith

07
Adran Ganllawiau 7
Sut y gall y menopos effeithio ar wahanol bobl (nodweddion gwarchodedig)

08
Adran Ganllawiau 8
ceisio cymorth a hunangymorth

09
Adran Ganllawiau 9
Profiad menywod o weithio yn ystod y menopos: Yr ymchwil

10
Adran Ganllawiau 10
Rhagor o wybodaeth a chyngor

11
Atodiad 1
Rhestr wirio asesu risg

Y Polisi Menopos

Cymeradwywyd gan: Pwyllgor Busnes Fforwm Partneriaeth Cymru

Dyddiad cyhoeddi: Rhagfyr 2018
Dyddiad Dod i Rym: Rhagfyr 2018

Dyddiad Adolygu: Rhagfyr 2021

CYNNWYS

CYNNWYS	TUDALEN
Polisi Menopos	5
1.0 Adran Ganllawiau 1: Beth yw's menopos?	10
2.0 Adran Ganllawiau 2: Pryd mae'r menopos yn digwydd?	12
3.0 Adran Ganllawiau 3: Beth sy'n digwydd yn ystod y menopos?	14
4.0 Adran Ganllawiau 4: Pam mae'r menopos yn fater sy'n berthnasol i'r gweithle?	17
5.0 Adran Ganllawiau 5: Cefnogi cyflogai drwy'd menopos	20
6.0 Adran Ganllawiau 6: Y Menopos as Gyfraith	25
7.0 Adran Ganllawiau 7: Sut y gall y menopos effeithio ar wahanol bobl (nodweddion gwarchodedig)	28
8.0 Adran Ganllawiau 8: Ceisio cymorth a hunangymorth	32
9.0 Adran Ganllawiau 9: Profiad menywod o weithio yn ystod y menopos: Yr ymchwil	34
10.0 Adran Ganllawiau 10: Rhagor o wybodaeth a chyngor	37
11.0 Atodiad 1: Rhestr wirio asesu risg	39

Polisi Menopos

1.0 Datganiad Polisi

Egwyddorion Craidd GIG Cymru

- **Rydym yn rhoi cleifion a defnyddwyr ein gwasanaethau yn gyntaf:** Rydym yn gweithio gyda'r cyhoedd a chleifion / defnyddwyr gwasanaeth drwy gyd-gynhyrchu, gwneud dim ond yr hyn y mae angen ei wneud – dim mwy, dim llai – a cheisio osgoi niwed. Rydym yn onest, yn agored, yn empathig ac yn dosturiol. Rydym yn sicrhau ansawdd a diogelwch uwchlaw pob dim arall, a hynny drwy ddarparu'r gofal gorau ar bob adeg.
- **Rydym yn ceisio gwella ein gofal:** Rydym yn gofalu am y rhai sydd â'r angen mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol o'r holl sgiliau ac adnoddau a cheisio diwallu anghenion y defnyddwyr drwy'r gofal a'r gwasanaethau a ddarparwn. Rydym yn integreiddio gwelliant yn gwaith o ddydd i ddydd, drwy fod yn agored i newid ym mhopeth rydym yn ei wneud, sydd hefyd yn lleihau niwed a gwastraff
- **Rydymyn canolbwyntio ar lesiant ac ar atal:** Rydym yn ymdrechu i wella iechyd a chael gwared ar anghydraddoldebau, drwy gydweithio â phobl Cymru i sicrhau eu llesiant nawr ac yn y dyfodol.
- **Rydym yn myfyrio ar ein profiadau ac yn dysgu ohonynt:** Rydym yn buddsoddi yn ein dysgu a'n datblygiad. Rydymyn gwneud penderfyniadau sydd o fudd i gleifion a defnyddwyr gwasanaeth drwy ddefnydd priodol o offer, systemau ac amgylcheddau, sy'n ein galluogi i weithio'n gymwys, yn ddiogel ac yn effeithiol. Rydym yn mynd ati i arloesi, addasu a lleihau amrywiadau amhriodol wrth ystyried y sail dystiolaeth briodol i'n harwain.
- **Rydymyn gweithio mewn partneriaeth ac mewn tîm:** Rydym yn gweithio gydag unigolion, gan gynnwys cleifion, cydweithwyr a sefydliadau eraill. Rydym yn ymfalchïo ym mhopeth a wnawn, yn gwerthfawrogi ac yn parchu ein gilydd, rydym yn bod yn onest ac yn agored ac rydym yn gwrando ar gyfraniadau pobl eraill. Rydym yn ceisio datrys anghydfodau yn effeithiol ac yn brydlon ac nid ydym yn goddef bwlio nac erledigaeth yn erbyn unrhyw glaf, defnyddiwr gwasanaeth neu gyflogai. Rydym yn gwerthfawrogi pawb sy'n gweithio i'r GIG. Rydym yn cefnogi ein cydweithwyr wrth iddynt wneud y swyddi maent wedi cytuno i'w gwneud. Byddwn yn gofyn iddynt yn aml am yr hyn sydd ei angen arnynt i wneud eu gwaith yn well, a byddwn yn ceisio darparu'r cyfleusterau sydd eu hangen arnynt i ragori ar y gofal maent yn ei roi. Byddwn yn gwrando ar gydweithwyr ac yn mynd i'r afael ag adborth a phryderon.

Mae GIG Cymru yn ymwneud â phobl, a gweithio gyda phobl, er mwyn gofalu am bobl. Mae'r egwyddorion craidd hyn yn egluro sut y gallwn gydweithio i sicrhau bod pawb yn gweithio tuag at yr un nod wrth gyflawni'r gwaith, sy'n rhywbeth y mae pob un ohonom yn ei rannu ac yn ei ddeall.

Mae'r GIG o dan bwysau parhaus i ddarparu mwy o wasanaethau, gyda chanlyniadau gwell er mwyn cynnal / gwella ansawdd yng nghyd-destun her ariannol sylweddol, disgwyliadau uchel gan y cyhoedd a phoblogaeth sy'n heneiddio a chanddi lefelau cynyddol o gyflyrau cronig.

Datblygwyd yr egwyddorion hyn er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r pwysau sy'n wynebu'r cyflogeion sy'n ateb y galw.
Byddant yn ailfantoli'r ffordd rydym yn cydweithio er mwyn sicrhau ein bod yn llai dibynnol ar brosesau a'n bod yn cael ein cefnogi i wneud y peth iawn drwy gael ein harwain gan yr egwyddorion hyn wrth gymhwyso polisïau a gweithdrefnau i'r gweithlu.

Afel pobl sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd, bydd pob un ohonom yn yn defnyddio'r

egwyddorion hyn i'n cefnogi i gyflawni ein gwaith, gydag ymrwymiad parhaus tuag at y rheiny sy'n defnyddio ein gwasanaethau, mewn cyfnod o newid cyson.

Mae'r egwyddorion hyn yn rhan o ymrwymiad parhaus i gryfhau'r fframweithiau gwerthoedd ac ymddygiad cenedlaethol a lleol sydd eisoes wedi'u sefydlu ledled Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau.

Cawsant eu datblygu mewn partneriaeth â chynrychiolwyr o gyflogwyr a staff.

Defnyddir yr egwyddorion er mwyn creu ymagwedd fwy syml a chyson at reoli materion cyflogaeth yn y gweithle.

Nod y Polisi MenoposCymruGyfan hwn, yn ogystal â'r pecyn cymorth ategol, yw rhoi arweiniad ar sut y dylai sefydliadau GIG Cymru ymdrin â materion sy'n ymwneud â'r menopos, naill ai ar gyfer unigolion sy'n mynd drwy'r menopos neu'r rheiny y mae'r menopos yn effeithio arnynt yn anuniongyrchol; er enghraifft, partneriaid, cydweithwyr neu reolwyr llinell.

Mae'r polisi'n gosod y prif egwyddorion y dylai sefydliadau GIG Cymru gydymffurfio â hwy, er mwyn sicrhau bod yr unigolion y mae'r menopos neu'r peri-fenopos yn effeithio arnynt yn cael eu trin yn deg a'u bod yn derbyn y gefnogaeth briodol.

2. Nodau ac amcanion

Nod y polisi hwn yw sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o gyfrifoldeb

dros ddeall y menopos a materion cysylltiedig, a sut y gall y menopos effeithio ar staff a'u partneriaid, eu teuluoedd a'u cydweithwyr, a hynny drwy addysgu rheolwyr a rhoi gwybod iddynt am symptomau posibl a sut y gallant gefnogi unigolion yn y gweithle. Nod arall y polisi yw codi ymwybyddiaeth o'r menopos a sicrhau dealltwriaeth well ymhlith cyflogeion a nodi'r gefnogaeth y gellir ei rhoi a'r addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud. Bydd hyn, yn ei dro, yn lleihau salwch sy'n gysylltiedig â'r menopos drwy gefnogi staff i aros yn y gwaith yn hytrach na gorfod cymryd absenoldeb salwch (neu, mewn rhai achosion, ymddiswyddo) sy'n golygu bod y sefydliad yn cadw sgiliau a phrofiad gwerthfawr.

Mae'r

yn cydnabod y gall fod angen ystyriaeth, cefnogaeth ac addasiadau ychwanegol ar staff yn ystod y cyfnod hwn cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos, a bod angen sicrhau bod staff yn cael eu trin yn unol â'u hamgylchiadau a'u hanghenion.
Rhaid sicrhau bod unigolion yn teimlo'n hyderus wrth drafod symptomau'r menopos ac wrth ofyn parhau â'u rôl o fewn y sefydliad

Mae

yn ymrwymedig i sicrhau bod pob unigolyn yn cael ei drin ag urddas a pharch yn ei amgylchedd gwaith. Mae hefyd yn ymrwymedig i sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant y gweithlu.

Cefnogir y polisi hwn gan gyfres o adrannau canllaw a dylid ei ddarllen ar y cyd â'r adrannau hyn.

3. Diffiniadau a chefndir

Mae'r menopos yn rhan o broses naturiol menywod o heneiddio. Er hyn, gall ddigwydd o ganlyniad i gyflyrau meddygol eraill neu rai ymyriadau llawfeddygol. Mae'n cyfeirio at yr adeg pan na fydd unigolyn wedi cael mislif am ddeuddeg mis yn olynol. Pan fydd menyw yn peidio â chael mislif am flwyddyn, fe'i hystyrir yn gyfnod 'ôl-fenopos'.

Mae'r sefydliad hwn yn cydnabod y bydd cyfran fawr a chynyddol o'i weithwyr yn gweithio yn ystod y menopos a thu hwnt iddo. Amcangyfrifir bod tua 1 o bob 3 o fenywod yn y DU naill ai yn mynd drwy'r menopos ar hyn o bryd neu eisoes wedi mynd drwyddo. Bydd y menopos yn effeithio ar bob menyw ac, yn aml, gall hefyd gael effaith anuniongyrchol ar ei phartner, ei theulu a'i chydweithwyr.

Y **peri-fenopos** yw'r cyfnod o newid hormonaidd sy'n arwain at y menopos ac, yn aml, gall bara am bedair i bum mlynedd. Serch hyn, gall bara am lawer rhagor o flynyddoedd neu ychydig fisoedd yn unig i rai menywod. Mae'n amrywio'n sylweddol ymhlith unigolion. Yn ystod y cyfnod peri-fenopos, gall unigolion ddechrau profi symptomau oherwydd newidiadau yn lefelau eu hormonau. Gall y symptomau hyn
amrywio o ran graddau, yn dibynnu ar yr unigolyn. Am fod unigolion yn dal i gael eu mislif yn rheolaidd pan fydd eu symptomau'n dechrau, ni fydd llawer ohonynt bob amser yn sylweddoli eu bod yn mynd drwy'r peri-fenopos, ac efallai na fyddant yn deall beth sy'n achosi eu symptomau. Gall hyn fod yn rhwystr rhag cael cymorth.

Mae'r menopos fel arfer yn digwydd rhwng 45 mlwydd oed a 55 mlwydd oed.
51 yw'r oedran cyfartalog yn y DU, ond gall ddigwydd yn llawer cynt.

Mae llawer o fenywod yn mynd drwy'r menopos cyn eu bod yn 45 mlwydd oed (menopos cynnar) ac mae nifer sylweddol o fenywod yn mynd drwy'r menopos cyn eu bod yn 40 mlwydd oed (menopos cynamserol).

. Mae rhai menywod yn mynd drwy fenopos meddygol / llawfeddygol, a all ddigwydd yn sydyn pan fydd yr ofarïau'n cael eu dinistrio neu eu tynnu drwy driniaethau penodol fel cemotherapi, radiotherapi neu lawdriniaeth.Gall pobl o'r cymunedau anneuaidd,trawsryweddol a rhyngrywiol hefyd brofi symptomau'r menopos. Gall profiadau menopos y rhai yn y cymunedau hyn fod yn wahanol oherwydd amrywiaeth o ffactorau. Gall profiadau a chanfyddiadau o'r menopos amrywio hefyd mewn perthynas ag anabledd, oedran, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol / partneriaeth sifil. Mae'n bwysig cydnabod y gall profiadau unigol pobl o'r menopos fod yn wahanol iawn oherwydd nifer o resymau.

Mae rhai pobl yn ceisio cyngor a thriniaeth feddygol ar gyfer symptomau'r peri-fenopos (y cyfnod sy'n arwain at y menopos pan fydd menyw yn profi newidiadau,
megis mislifoedd afreolaidd neu symptomau eraill y menopos) a symptomau'r menopos (sef, yn fiolegol, y cyfnod pan fydd bywyd atgenhedlol yn dod i ben yn naturiol). Triniaeth gyffredin yw therapi adfer hormonau (HRT). Mae llawer o fenywod yn teimlo bod y triniaethau hyn yn helpu i leddfu symptomau. Er hyn, nid yw HRT yn addas nac yn briodol i bob menyw.

Efallai y bydd rhai pobl sy'n defnyddio HRT yn dioddef sgil-effeithiau a all hefyd olygu addasiadau yn y gweithle.

4. Y cyd-destun deddfwriaethol

Mae Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974) yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant pob gweithiwr.
Yn unol â'r Ddeddf, mae'n ofynnol i gyflogwyr gwblhau asesiadau risg o dan y rheoliadau rheoli, a ddylai gynnwys risgiau penodol i fenywod sy'n mynd drwy'r menopos, os ydynt yn cael eu cyflogi.

Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb (2010) yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail 'nodweddion gwarchodedig' penodol gan gynnwys rhyw, oedran ac anabledd. Mae hefyd yn bwysig

nodi y gall cyflyrau sy'n gysylltiedig â'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb, ac felly gall fod angen gwneud addasiadau rhesymol o'r herwydd.

Cafodd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) ei chreu gan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae'r ddyletswydd yn gosod rhwymedigaeth gyfreithiol ar y sefydliad hwn i ystyried sut y gall gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy geisio cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon,
hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sydd â 'nodwedd warchodedig' a'r rhai nad oes ganddynt 'nodwedd warchodedig'. Mae hyn yn cynnwys y canlynol:

- Cael gwared ar anfanteision y bydd pobl a chanddynt nodweddion gwarchodedig yn eu dioddef, neu eu lleihau
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig, lle mae'r anghenion hyn yn wahanol i rai pobl eraill.

5. Prif egwyddorion

yw creu amgylchedd lle mae unigolion yn teimlo'n ddigon hyderus i godi materion am eu symptomau ac a i

ofyn am gymorth ac addasiadau yn y gwaith. Mae'r sefydliad yn ymrwymedig i sicrhau nad yw amodau'r gweithle yn peri i symptomau'r menopos waethygu a bod addasiadau a chymorth priodol ar waith.

agwedd gadarnhaol at y menopos / peri-fenopos a bydd yn mynd ati'n rhagweithiol i wneud addasiadau lle bo angen, er mwyn cefnogi unigolion sy'n mynd drwy'r menopos a sicrhau nad yw'r gweithle yn peri i'w symptomau waethygu.

yn cymryd safiad rhagweithiol a bydd yn hyrwyddo gwell dealltwriaeth o'r menopos / peri-fenopos ac yn ceisio atal arferion gwaharddol neu wahaniaethol.

yn cydnabod bod y menopos / peri-fenopos yn brofiad sy'n unigryw i bawb ac y gall effeithio ar bobl mewn gwahanol ffyrdd ac i wahanol raddau. O'r herwydd, mae'n bosibl y bydd angen lefelau a mathau gwahanol o gymorth ac addasiadau ar unigolion.

yn darparu gwybodaeth a chefnogaeth briodol i staff ac unigolion eraill.

yn cwblhau asesiadau risg fydd yn ystyried anghenion penodol unigolion (gan gynnwys asesiadau risg straen).

yn cydnabod y dylai rheolwyr "adnabod eu staff" a deall anghenion eu staff ac unrhyw faterion perthnasol. Drwy 'adnabod eu staff', bydd rheolwyr yn deall pryd y dylent ddefnyddio disgresiwn mewn perthynas â'r polisi hwn a'i adrannau canllaw. Dylai rheolwyr ddefnyddio disgresiwn wrth asesu anghenion ac amgylchiadau unigol aelodau o staff, mewn sefyllfaoedd lle mae disgwyliad rhesymol ar gyfer gwella heb fod angen ymyrraeth ffurfiol. Dylai rheolwyr greu diwylliant o dîm cefnogol sy'n chwalu unrhyw rwystrau sydd ynghlwm wrth ddatgelu gwybodaeth i'r rheolwr llinell ac, yn yr un modd, dylai'r rheolwr llinell gael ei hyfforddi i ddeall effaith y menopos ac i weithredu yn unol â hynny heb dorri cyfrinachedd yr unigolyn.

6. Hyfforddiant ac ymwybyddiaeth

Bydd yr holl staff yn cael gwybod am y polisi hwn pan fyddant yn dechrau gweithio yn sefydliad y GIG. Yn ogystal, gellir darllen copïau o'r polisi ar fewnrwyd sefydliad y GIG neu gellir cael gafael arno drwy Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a / neu'r rheolwr llinell.

7. Cydraddoldeb

yn cydnabod ac yn gwerthfawrogi amrywiaeth ei weithlu. Ein nod yw sicrhau amgylchedd diogel lle mae pob gweithiwr yn cael ei drin yn deg a chydag urddas a pharch.

yn cydnabod bod hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol wrth wraidd ei waith ill dau fel darparwr gofal iechyd ac fel cyflogwr. Aseswyd effaith y polisi hwn er mwyn sicrhau ei fod yn hyrwyddo cydraddoldeb a hawliau dynol.

8. Rheoliadau Diogelu Data Cyffredinol 2018

Dylid trin yr holl ddogfennau a gynhyrchir o dan y polisi hwn ac sy'n ymwneud ag unigolion adnabyddadwy yn gyfrinachol, yn unol â Pholisi Diogelu

9. Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Gall yr holl gofnodion a dogfennau, ar wahân i rai eithriadau cyfyngedig, fod yn ddarostyngedig i ddatgeliad o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000. Byddai'r cofnodion a'r dogfennau sydd wedi'u heithrio rhag cael eu datgelu, o dan y rhan fwyaf o amgylchiadau, yn cynnwys y rheiny sy'n ymwneud ag unigolion y gellir eu hadnabod mewn cyd-destun datblygu personél neu staff. Gellir dod o hyd i fanylion am weithredu'r Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth yn sefydliad y GIG yng nghynllun

10. Rheoli Cofnodion

Mae'r holl ddogfennau a gynhyrchir o dan y polisi hwn yn gofnodion swyddogol

a byddant yn cael eu rheoli, eu storio a'u defnyddio yn unol â rheoli cofnodion

11. Monitro

Rhaid i unrhyw wybodaeth a gofnodir ac a gedwir allu cael ei didoli ar sail pob un o'r nodweddion gwarchodedig, a rhaid casglu, dadansoddi ac adrodd am wybodaeth yn rheolaidd i sicrhau bod y broses yn deg ac yn gyfiawn i bob unigolyn a grŵp, ac i ddangos bod

yn cyflawni ei dyletswyddau monitro cydraddoldeb cyflogaeth.

12. Adolygu

Adolygir y polisi hwn mewn tair blynedd. Mae'n bosibl y bydd angen adolygu'r polisi yn gynharach mewn ymateb i amgylchiadau eithriadol, newid sefydliadol neu newidiadau perthnasol i ddeddfwriaeth neu ganllawiau.

Llofnodwyd ar ran y staff

Llofnod:	
Enw:	
Teitl:	
Dyddiad:	

Llofnodwyd ar ran yr ochr reoli:

Llofnod:	
Enw:	
Teitl:	
Dyddiad:	

01

Adran Ganllawiau 1: Beth yw's menopos?

Mae'r menopos fel arfer yn bwynt trawsnewid biolegol naturiol mewn bywyd, ac mae'n rhan o'r broses heneiddio arferol y bydd pob merch yn mynd drwyddi. Serch hyn, nid yw profiad pawb o'r menopos yr un peth.

Fodd bynnag, rydym yn dueddol o ddefnyddio'r term 'menopos' i ddisgrifio'r cyfnod o drawsnewid pan fydd yr ofarïau'n methu â chynhyrchu'r hormonau estrogen a progesteron yn ddigymell. Bydd y mislif yn dod yn llai aml ac yna'n dod i ben yn gyfan gwbl yn y pen draw.

Dywedir bod y menopos wedi digwydd pan na fydd y mislif wedi dod am 12 mis yn olynol.

Menopos

Mae'n tarddu o ddau enw Groegaidd – 'men' (mis) a 'pausis' (stopio) Yr ystyr llythrennol felly yw'r mislif olaf sy'n digwydd

*Rhaid cofio – er bod pob menyw yn mynd drwy'r menopos, nid menywod yw'r unig rai y mae'r mislif yn effeithio arnynt. Mae angen i reolwyr ddeall y gall staff traws ac anneuaidd fynd drwy'r menopos hefyd (yn aml heb fawr o gymorth) a bod angen eu trin ag urddas a pharch. Mae'n bosibl y bydd angen cymorth ar ddynion hefyd tra bod eu gwragedd neu eu partneriaid yn mynd drwy'r menopos. Bydd gan bawb brofiadau gwahanol o'r menopos ac ni ddylech wneud unrhyw ragdybiaethau, dim ond gwrando ar eich aelod o staff a chefnogi ei anghenion unigol yn sensitif.

Weithiau, yn yr adrannau hyn, byddwn yn cyfeirio at 'fenywod' – mae hyn oherwydd mai menywod yw'r rhan fwyaf o'r bobl sy'n mynd drwy'r menopos a, weithiau, mae'n gallu mynd yn drwsgl rhestru pawb y mae'r menopos yn effeithio arnynt. Cofiwch, felly, y gall y menopos effeithio ar aelodau eraill o staff hefyd.

02

Adran Ganllawiau 2: Pryd mae'r menopos yn digwydd?

Fel arfer, mae'r menopos naturiol yn digwydd rhwng 45 mlwydd oed a 55 mlwydd oed yn y DU, a 51 mlwydd oed yw'r oedran cyfartalog.

Fodd bynnag, mae nifer sylweddol o unigolion yn mynd drwy'r menopos cyn eu bod yn 40 mlwydd oed (rhai hyd yn oed yn eu harddegau neu yn eu hugeiniau). Gelwir hyn yn fenopos cynamserol neu'n ddiffyg ofarïaidd cynamserol (POI) ac mae amcangyfrifon yn awgrymu y bydd tua 1 o bob 100 o fenywod yn y DU yn profi hyn. Gall y menopos cynamserol ddigwydd o ganlyniad i ymyrraeth feddygol neu ymyrraeth lawfeddygol, neu gall ddigwydd ar ei ben ei hun, heb unrhyw achos clir.

Er bod y menopos fel arfer yn broses naturiol ac yn newid graddol, gall hefyd fod yn newid sydyn ar ôl ymyrraeth feddygol neu lawfeddygol (e.e. hysterectomi llawfeddygol, cemotherapi neu radiotherapi).

03

Adran Ganllawiau 3: beth sy’n digwydd yn ystod y menopos?

**Mae’r menopos yn achosi newidiadau corfforol.
I lawer o bobl sy’n mynd drwy’r menopos, gall arwain at newidiadau corfforol, seicolegol ac emosiynol, a gall fod yn anodd addasu i’r rhain.**

Gall y newidiadau penodol effeithio ar wahanol bobl mewn gwahanol ffyrdd.

- Ni fydd gan bawb symptomau – ychydig iawn o broblemau y bydd rhai yn eu cael yn ystod y cyfnod hwn, os o gwbl
- Mae 80% o fenywod yn y DU yn profi newidiadau amlwg. Er hyn, gall y math o symptomau, nifer y symptomau a’u difrifoldeb
- amrywio o rai ysgafn i rai difrifol
- Mae 45% o fenywod yn ei chael yn anodd delio â’u symptomau
- Mae tua 25% o fenywod yn dioddef symptomau gwanychol iawn

Yn ogystal, mae’r menopos fel arfer yn digwydd ar adeg heriol ym mywydau llawer o fenywod – efallai eu bod yn dygymod â chyflyrau iechyd cronig wrth ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau gofalu a domestig a bod mewn gwaith ar yr un pryd. Gall hyn effeithio ar eu llesiant emosiynol ac arwain at lefelau gormodol o straen. Heb y gefnogaeth briodol, gall menywod deimlo’n unig ac yn agored i niwed, a gall hyn gael effaith ar eu gwaith a’r rôl maent yn ymgymryd â hi.

Y Cyfnod Peri-fenopos
Mae’r peri-fenopos yn disgrifio’r cyfnod o newid hormonaidd sy’n arwain at y menopos. Yn aml, gall bara am bedair i bum mlynedd (er hyn, gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd i rai pobl, a pharhau am ychydig fisoedd yn unig i bobl eraill).

Yn ystod y peri-fenopos, mae lefelau’r hormonau y mae’r ofarïau yn eu cynhyrchu yn amrywio, a bydd hyn yn arwain at fislif afreolaidd o ran y cyfnod rhwng y mislif, hyd y mislif a maint y llif, hyd nes ei fod yn dod i ben yn gyfan gwbl. Weithiau gall ddod i ben yn sydyn.

Gall newidiadau mewn lefelau hormonau (yn enwedig estrogen) arwain at symptomau a all gael effaith andwyol ar fywyd personol a bywyd gwaith. Er y bydd profiad pawb o’r menopos yn wahanol, gall y rhan fwyaf o bobl brofi rhai o’r canlynol:

- Pyliau o wres – pyliau y bydd y rhan fwyaf o bobl yn eu profi ac yn eu disgrifio fel pwl sydyn o wres sy’n dechrau yn yr wyneb, y gwddf neu’r frest, cyn lledaenu ar draws y corff. Dim ond ychydig funudau y mae’r rhan fwyaf o byliau o wres yn para ond, yn ystod yr adeg hon, gall unigolion chwysu, gall yr wyneb, y gwddf a’r frest droi’n goch a gall y galon guro’n gynt neu’n gryfach. I rai pobl, gall y rhain fod yn achlysurol, ond efallai y bydd pobl eraill yn profi llawer ohonynt bob dydd ac, er eu bod yn ddiniwed yn gyffredinol, gallant fod yn anghyfforddus, yn drafferthus ac yn annifyr.
- Chwysu gyda’r nos – bydd unigolion yn chwysu cymaint hyd nes bod eu dillad nos a’u dillad gwely yn wlyb diferol, er eu bod yn cysgu mewn rhywle oeraidd.
- Anhunedd / Anawsterau cysgu – weithiau oherwydd pyliau o wres a / neu chwysu gyda’r nos, er y gall fod o ganlyniad i’r gorbryder y bydd pobl yn ei deimlo yn ystod y menopos. Gall hyn arwain yn ei dro at flinder, tymer flin, diffyg canolbwyntio a / neu anghofio.
- Newidiadau mewn hwyliau – gan gynnwys hwyliau isel a
- thuedd i orbryderu, a all hefyd arwain at flinder, bod yn ddagreuol a diffyg

canolbwyntio.
- Problemau gyda'r cof – a / neu'r gallu ganolbwyntio.
- Symptomau Gweiniol – fel sychder, cosi a phoen / anghysur yn ystod cyfathrach rywiol.
- Mislif trwm a tholchenni gwaed – a gall ambell i fislif bara'n hirach. Mae'r mislif fel arfer yn afreolaidd ac yn anos paratoi ar ei gyfer.
- Problemau wrinol – gan gynnwys heintiau'r llwybr wrinol rheolaidd fel systitis. Mae llawer o fenywod yn teimlo bod angen iddynt basio wrin ar frys neu ei basio yn amlach nag arfer.
- Llai o awydd rhywiol (libido) – a all fod o ganlyniad i lefelau hormonaidd yn gostwng.
- Crychguriadau'r galon – curiadau'r galon sy'n dod yn fwy amlwg yn sydyn.
- Meigrynau a chur pen
- Anhyblygrwydd a phoenau
- Colli màs cyhyrau
- Llid ar y croen

Gall unigolion gael y symptomau hyn (a all amrywio o ran graddau) er bod y mislif yn parhau, felly efallai na fydd y rheiny sy'n dal i gael y mislif yn rheolaidd yn sylweddoli eu bod yn mynd drwy'r peri-fenopos ac efallai na fyddant yn deall achos eu symptomau.

Symptomau'r Menopos mewn Amgylchiadau Eraill

Ceir amgylchiadau eraill lle gellir cael symptomau:
- Er bod y menopos fel arfer yn broses raddol, gall weithiau ddigwydd yn sydyn yn dilyn salwch difrifol, meddyginiaeth neu lawdriniaeth. Mae'r rheiny sy'n mynd drwy fenopos sydyn yn dueddol o gael symptomau mwy difrifol a gall fod angen triniaeth a / neu ofal ar ôl llawdriniaeth i reoli problemau pellach.
- Gall menywod iau sy'n cael triniaethau ar gyfer cyflyrau fel endometriosis (amcangyfrifir ei fod yn effeithio ar tua 1 o bob 10 menyw o oedran atgenhedlu) ac anffrwythlondeb (sy'n effeithio ar tua 1 o bob 7 o bartneriaid), brofi symptomau'r menopos wrth dderbyn triniaeth.
- Gall triniaethau llawfeddygol a meddygol sy'n rhan o'r broses o newid rhyw unigolyn arwain at symptomau'r menopos.

Ôl-fenopos

Ar gyfartaledd, mae symptomau'n parhau am bedair blynedd o'r mislif diwethaf, a gallant barhau am hyd at 12 mlynedd.

Mae'n bosibl bod risg uwch o ddioddef o rai cyflyrau, gan gynnwys clefyd y galon ac osteoporosis (esgyrn brau) yn ystod y cyfnod ôl-fenopos oherwydd lefelau is o hormonau penodol. Mae'r risgiau hyn yn uwch i'r rhai sydd wedi mynd drwy fenopos cynnar neu fenopos cynamserol.

04

Adran Ganllawiau 4: Pam mae'r menopos yn fater sy'n berthnasol i'r gweithle?

4 Adran Ganllawiau 4
Pam mae'r menopos yn fater sy'n berthnasol i'r gweithle?

Yn ,

0 % o'n gweithlu (sefydliadau i fewnosod ffigyrau eu hunain) yn fenywod sydd rhwng 46 mlwydd oed a 55 mlwydd oed.

Mae hyn yn golygu y gallai nifer sylweddol o staff fod yng nghanol y menopos neu'n profi symptomau'r peri-fenopos ar unrhyw adeg. Yn ogystal, mae rhwng 1% a 10% o fenywod yn profi menopos cynnar neu fenopos cynamserol ac felly efallai eu bod yn ceisio delio â'r un symptomau

Weithiau, gall mynd drwy'r menopos fod yn ddiddigwyddiad ond, i bobl eraill, gall effeithio ar eu bywydau gwaith, a gall ddod yn fwyfwy anodd gweithio'n effeithiol o ganlyniad i'w symptomau. Gall hyn wneud iddynt deimlo'n llai hyderus, yn fwy blinedig a theimlo mwy o straen yn y gwaith. Cydnabuwyd hefyd y gall rhai agweddau ar waith, amodau gwaith a'r amgylchedd waethygu symptomau'r menopos.

Gall diffyg gwybodaeth am y menopos olygu y gall unigolyn gael camddiagnosis o fod â phroblemau iechyd parhaus sy'n ei rwystro rhag cyflawni ei rôl arferol a chael amser i ffwrdd o'r gwaith. Yn ogystal, gall symptomau effeithio ar berfformiad yr unigolyn, gan arwain at gamau disgyblu neu gamau galluogrwydd.
Mae'n bosibl ei fod yn ofni mynd at unrhyw un am gymorth, gan ddioddef yn dawel, colli hyder a theimlo'n ynysig, cyn gadael y gwaith yn gyfan gwbl. Amcangyfrifwyd bod tua 10% o fenywod yn gadael y gwaith oherwydd eu symptomau difrifol a diffyg cefnogaeth yn y gweithle (Ffynhonnell: My Menopause Doctor)

Felly, mae'n bwysig bod cyflogwyr yn deall y materion hyn, yn mynd i'r afael â hwy ac yn eu rheoli er mwyn diogelu iechyd a llesiant eu gweithlu. Heb gymorth effeithiol, mae cyflogwyr yn wynebu risg o golli talent, arbenigedd a phrofiad allweddol.

Adroddiad Blynyddol y Prif Swyddog Meddygol
(Yr Adran Iechyd), 2014 Iechyd y 51%: Menywod

Mae'r adroddiad hwn yn cydnabod y menopos fel mater sy'n berthnasol i'r gweithle ac mae'n argymell y cyngor canlynol i gyflogwyr:

- Hyblygrwydd o ran oriau gwaith a threfniadau gweithio
- Annog menywod i siarad â chydweithwyr a rheolwyr llinell os oes ganddynt symptomau trafferthus yn y gwaith
- Mwy o ymwybyddiaeth gan reolwyr o'r menopos fel mater iechyd galwedigaethol posibl
- Herio disgwyliadau negyddol am y menopos ac agweddau ystrydebol tuag at fenywod canol oed a hŷn
- Mynediad gwell at ffynonellau gwybodaeth a chymorth ffurfiol ac anffurfiol
- Gwelliannau o ran tymheredd a systemau awyru yn y gweithle
- Herio disgwyliadau negyddol am y menopos ac agweddau ystrydebol tuag at fenywod canol oed a hŷn
- Mynediad gwell at ffynonellau gwybodaeth a chymorth ffurfiol ac anffurfiol
- Gwelliannau o ran tymheredd a systemau awyru yn y gweithle

Mae argymhellion y Prif Swyddog Meddygol wedi'u seilio ar ymchwil a wnaed gan Brifysgol Nottingham – '*Women's Experience of Working Through the Menopause'.* Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am y casgliadau yma.

Mae hefyd yn werth nodi, er nad oes deddfwriaeth benodol sy'n mynd i'r afael ag effaith y menopos yn y gweithle, mae rheoliadau y dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol ohonynt. Mae cyfraith achos wedi dangos bod angen ystyried gwybodaeth feddygol mewn sefyllfaoedd galluogrwydd lle mae salwch wedi cael ei gofnodi gan y cyflogai. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am yr ystyriaethau cyfreithiol yma.

05

Adran Ganllawiau 5: Cefnogi cyflogai drwy's menopos

Mae'r menopos yn brofiad personol iawn a gall effeithio ar bobl yn y gwaith mewn gwahanol ffyrdd. Mae hyn yn golygu y gall fod angen gwahanol lefelau o gymorth yn ystod cyfnod sy'n gallu bod yn un anodd iawn.
Gall agweddau amrywio o empathi a dealltwriaeth, i ansensitifrwydd a thynnu coes, ac i ddiffyg cydymdeimlad llwyr.

Cefnogaeth gan Reolwyr Llinell
Y peth pwysicaf a mwyaf gwerthfawr y gall rheolwr ei wneud yw gwrando a, lle bo hynny'n bosibl, ymateb mewn cydymdeimlad i unrhyw geisiadau am wneud addasiadau yn y gwaith.

Efallai y bydd angen cefnogaeth a chydymdeimlad priodol y rheolwr llinell ar y bobl sy'n wynebu'r menopos (yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol). Fel gydag unrhyw gyflwr hirdymor cysylltiedig ag iechyd, gall y cymorth hwn wneud gwahaniaeth mawr i'r ffordd yr ymdrinnir â'r menopos, gan alluogi'r unigolyn i barhau i weithio'n dda a bod yn gynhyrchiol.

Fodd bynnag, ni all rheolwyr ond bod yn gydymdeimladol ac yn gefnogol os ydynt yn ymwybodol bod eu haelod o staff yn cael trafferthion. Mae ymchwil wedi dangos y gall pobl deimlo'n anghyfforddus neu'n llawn cywilydd wrth fynd at eu rheolwr i drafod unrhyw anawsterau wrth reoli symptomau'r menopos, yn arbennig os yw eu rheolwr yn iau na nhw neu'n ddyn. At hynny, oherwydd y gall y menopos effeithio ar hyder unigolion, gallant deimlo'n anghyfforddus os nad oes gan yr unigolyn maent yn siarad ag ef unrhyw syniad am y menopos.
Gall hyn fod yn arbennig o wir yn achos staff trawsryweddol neu anneuaidd nad ydynt wedi dod 'allan' i'w cydweithwyr neu eu rheolwyr, a hefyd yn achos dynion a allai deimlo cywilydd wrth gyfaddef bod profiadau eu partneriaid yn effeithio arnynt.

Felly, fel rheolwr, mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol o'r symptomau sy'n gysylltiedig â'r menopos ac yn deall y materion sy'n effeithio ar bobl sy'n mynd drwyddo. Bydd hyn yn helpu i feithrin amgylchedd lle mae pob un ohonom yn teimlo'n fwy cyfforddus yn siarad am y menopos, y symptomau a'r mesurau a allai helpu i'w lleihau.
Bydd angen i chi fod yn sensitif i unrhyw deimladau o anghysur, gwrando ar bryderon a chwynion ac ystyried yr hyn y gellir ei wneud i leihau'r effaith y gall symptomau ei chael ar berfformiad aelodau o staff yn y gweithle. A ellid gwneud addasiadau i'w galluogi i reoli eu symptomau'n well?

Caiff prif symptomau'r menopos eu disgrifio yma.
Mae nifer o wefannau a chyhoeddiadau sy'n rhoi gwybodaeth ychwanegol i'ch helpu i deimlo'n hyderus ac yn gyfforddus wrth siarad â staff sy'n mynd drwy'r menopos. Gweler Adran Ganllawiau 8: Ceisio cymorth a hunangymorth

Cofiwch:
- Bydd angen i chi gynnal cyfrinachedd wrth ymdrin â gwybodaeth iechyd am y menopos.
- Dylid cofnodi ac adolygu unrhyw anghenion penodol a nodwyd (gan gynnwys addasiadau rhesymol y cytunir arnynt) yn rheolaidd.
- Dylech fod yn ymwybodol o effaith bosibl menopos ar berfformiad. Os yw perfformiad rhywun yn gwaethygu'n sydyn, mae'n werth ystyried a yw'r menopos yn chwarae rhan yn hyn.
- Mae cyfraith achos wedi dangos bod

angen ystyried gwybodaeth feddygol mewn sefyllfaoedd galluogrwydd lle mae salwch wedi cael ei gofnodi gan y gweithiwr gan geisio cyngor gan y meddyg teulu a / neu ymarferydd iechyd galwedigaethol.
- Ni ddylai staff fod o dan unrhyw anfantais oherwydd bod angen amser i ffwrdd arnynt yn ystod y cyfnod hwn. Dylid rheoli unrhyw absenoldebau yn unol â'r Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith a dylai'r rheolwr, wrth adnabod "ei weithiwr", ddefnyddio disgresiwn wrth gymhwyso'r polisi

Asesiadau Risg
Dylid cynnal asesiad risg er mwyn ystyried anghenion penodol unigolion sy'n mynd drwy'r menopos a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn peri i'w symptomau waethygu. Bydd yr asesiad risg yn helpu i nodi unrhyw addasiadau angenrheidiol posibl. Mae'r materion penodol y mae angen eu hystyried yn cynnwys tymheredd, systemau awyru a'r deunyddiau a ddefnyddir mewn unrhyw wisg a ddarperir. Dylid hefyd ystyried materion llesiant (gan gynnwys cyfleusterau toiled a mynediad at ddŵr oer). Gweler Atodiad 1 – Rhestr Wirio Asesu Risg.

Addasiadau
Cydnabuwyd y gall agweddau penodol ar waith a'r amgylchedd gwaith waethygu symptomau'r menopos. Felly, mae'n bwysig ystyried a ellir gwneud addasiadau i helpu pobl sy'n profi'r symptomau hynny drwy gael gwared ar unrhyw rwystrau sy'n eu hatal rhag gwneud eu gwaith. Fodd bynnag, cydnabyddir bod pob gweithle yn wahanol (e.e. mewn rhai gweithleoedd, nid yw'n bosibl agor ffenestri). Dylid pennu unrhyw addasiadau drwy gynnal trafodaeth gyda'r unigolyn dan sylw a, lle bo'n briodol, gyda chyngor ychwanegol gan ymarferydd iechyd galwedigaethol.

Mae'r canlynol yn addasiadau y gellid eu hystyried er mwyn helpu gyda gwahanol symptomau'r menopos ond, yn bwysicaf oll, mae angen gwrando ar yr unigolyn ac ymateb yn gydymdeimladol.

Addasiadau eraill

Gallai'r rhain gynnwys:

- Hyblygrwydd o ran mynychu clinigau, ysbytai neu apwyntiadau a hyblygrwydd ar gyfer menywod a dynion sy'n ceisio cyngor yn ymwneud â'r menopos yn unol â'r Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith.
- Hyblygrwydd o ran cymryd egwyliau pan fydd eu hangen, yn hytrach nag ar amseroedd a bennwyd ymlaen llaw– wrth fynd drwy'r menopos, gall cyflogeion deimlo'n sâl yn y gwaith, felly mae angen agwedd hyblyg a chydymdeimladol at egwyliau, gan gynnwys egwyliau i gymryd meddyginiaeth yn breifat a cherdded o gwmpas i leddfu unrhyw boen. Yn ogystal, efallai y bydd angen i gyflogeion adael gwaith yn sydyn i fynd adref.
- Ystyried dychwelyd gam wrth gam ar ôl absenoldeb salwch, yn unol â'r Polisi Rheoli Presenoldeb yn y Gwaith ar gyfer menywod sy'n dioddef o symptomau a nam arbennig o ddifrifol.
- Darparu mannau preifat i fenywod orffwys dros dro, siarad â chydweithiwr neu ffonio am gymorth personol neu broffesiynol.
- Ystyried y rôl – gall amgylcheddau sy'n peri straen, gofynion gwaith uchel ac oriau hir waethygu symptomau'r menopos ac, mewn rhai achosion, dangoswyd eu bod wedi achosi'r menopos i gychwyn yn gynharach.

Er ei bod yn bwysig ystyried a ellir gwneud addasiadau i helpu cyflogeion sy'n profi symptomau'r menopos, mae llawer yn defnyddio hunangymorth neu'n ceisio cymorth meddygol i reoli'r symptomau drostynt hwy eu hunain. Am ragor o wybodaeth, cliciwch yma.

Pyliau o wres a chwysu yn ystod y dydd
Mae ymchwil yn dangos mai pyliau o wres yw symptom mwyaf cyffredin y menopos a gall systemau awyru gwael a thymheredd uchel yn y gwaith waethygu'r sefyllfa. Gall unigolion gymryd camau i liniaru hyn drostynt hwy eu hunain, ond byddai addasiadau awgrymedig yn cynnwys y canlynol:

- Hwyluso amgylchedd gwaith cyfforddus ar gyfer y rheiny y mae'r menopos yn effeithio arnynt – ardaloedd lle caiff tymheredd a systemau awyru eu rheoli (neu ddarparu gwyntyll
- ar y ddesg y gall yr unigolyn ei rheoli). Efallai y bydd staff sy'n mynd drwy'r menopos yn gofyn a allent eistedd yn agos at ddrws neu ffenestr. Ystyriwch leoli unigolion sy'n mynd drwy'r menopos mewn ardal gydag awel, os yn bosibl.
- Annog dillad gwaith addas sydd wedi'u gwneud o ffibrau naturiol, os yn bosibl.
- Sicrhau hyblygrwydd, lle bynnag y bo modd, i weithwyr sy'n gwisgo iwnifform (nid neilon os yn bosibl) a allai waethygu'r symptomau – gan ganiatáu iddynt dynnu rhai eitemau dillad lle bo'n bosibl. Yn ogystal, darparu iwnifformau ychwanegol fel y gallant newid yn ystod y dydd, pryd bynnag y bo angen.
- Sicrhau mynediad at gyflenwadaudŵr oer.
- Sicrhau mynediad hawdd at gyfleusterau toiled a chawodydd / cyfleusterau ymolchi.
- Gwneud addasiadau o ran dyletswyddau – gall pyliau o wres fod yn anodd ymdopi â hwy wrth wneud gwaith lle gall pobl weld yr unigolyn yn amlwg, fel cyfarfodydd a chyfweliadau ffurfiol.

Pyliau o Wres, Chwysu gyda'r Nos ac Anhunedd
Gall y symptomau hyn olygu bod yr unigolyn sy'n cael y symptomau hyn, yn ogystal â'i bartner, yn flinedig iawn yn y gwaith. Gall addasiadau addas gynnwys y canlynol:

Ailystyried y trefniadau o ran oriau gwaith – dylent fod yn ddigon hyblyg i allu delio â symptomau, gan gynnwys dechrau'n hwyrach ar ôl cael trafferth cysgu, cymryd mwy o egwyliau yn ystod y dydd neu adael y gwaith yn sydyn. Mae llawer o staff yn ei chael hi'n haws gweithio ar amser penodol o'r dydd pan fyddant yn teimlo'n fwyaf cynhyrchiol ac mae addasu oriau gwaith i weddu i'r amser hwnnw yn addasiad rhesymol.

Problemau Troethgenhedlol
Bydd hyn yn cynnwys mwy o frys i basio wrin a phasio wrin yn fwy rheolaidd, a'r angen i ddefnyddio cyfleusterau toiled yn amlach ac i yfed mwy. Gall addasiadau priodol gynnwys y canlynol:

- Darparu mynediad hygyrch at gyfleusterau toiled addas.
- Darparu mynediad hygyrch at gyfleusterau ymolchi addas.
- Caniatáu egwyliau amlach fynd i'r toiled.
- Darparu mynediad hawdd at ddŵr yfed.

Mislif Trwm a/neu Afreolaidd
Weithiau, gall mislif fod yn drymach neu'n fwy afreolaidd yn ystod y peri-fenopos. Gall addasiadau priodol gynnwys y canlynol:

- Darparu mynediad hygyrch at gyfleusterau toiled addas.
- Darparu mynediad hygyrch at gyfleusterau ymolchi addas.
- Caniatáu egwyliau amlach i fynd i'r toiled.
- Darparu storfa sy'n agos at y toiled ar gyfer cynnyrch mislif.

Problemau Seicolegol
Mae llawer o'r bobl sy'n mynd drwy'r menopos yn sôn am gael diffyg hyder, anghofio a/neu golli'u cof, diffyg canolbwyntio a newidiadau mewn hwyliau. Mae hyn yn golygu y gall fod yn anos cyflawni tasgau penodol dros dro ac y gall effeithio ar berfformiad. Gall straen oherwydd gwaith gael effaith andwyol ar y symptomau hyn. Gall addasiadau addas gynnwys y canlynol:

- Annog gweithwyr i drafod eu pryderon yn agored mewn cyfarfodydd un i un gyda'u rheolwr neu ymarferydd iechyd galwedigaethol. Weithiau, mae'n well gan gyflogeion siarad â rhywun arall yn y lle

cyntaf e.e. rheolwr benywaidd yn eu hadran, cynrychiolydd undeb llafur, neu rywun o Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol.
- Cytuno ar addasiadau posibl lle bo hynny'n bosibl.
- Darparu mynediad at wasanaethau cwnsela.
- Mynd i'r afael â straen oherwydd gwaith drwy gwblhau asesiadau risg a gweithredu safonau rheoli Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch.

Effaith Seicogymdeithasol a Chymdeithasol
Mae rhai pobl yn dweud eu bod yn teimlo'n unig. Gall addasiadau priodol gynnwys y canlynol:

- Hyrwyddo llesiant corfforol a meddyliol yn y gwaith.
- Darparu mynediad at gwnsela.
- Sicrhau'r gallu i rwydweithio gyda chydweithwyr sy'n cael problemau tebyg.

Cosi Cyffredinol
Gall addasiadau priodol gynnwysy canlynol:

- Annog cyflogeion i wisgo
- dillad sydd wedi'u gwneud o ffibrau naturiol.
- Sicrhau amodau gwaith cyfforddus.

Poen yn y Cyhyrau a Phoen yn yr Esgyrn a'r Cymalau
Ar gyfer yr unigolion sy'n profi'r symptomau hyn, gall codi a chario neu sefyll yn stond fod yn fwy anghyfforddus. Gall addasiadau priodol gynnwys y canlynol:

- Gwneud unrhyw addasiadau angenrheidiol dros dro drwy adolygu asesiadau risg ac amserlenni gwaith.

Magu Pwysau
Gall magu pwysau achosi anawsterau symudedd. Gall addasiadau priodol gynnwys y canlynol:
- Hyrwyddo llesiant corfforol yn y gwaith.

06

Adran Ganllawiau 6: Y Menopos a'r Gyfraith

6 Adran Ganllawiau 6: Y Menopos a'r Gyfraith

Er nad oes deddfwriaeth benodol ynghylch effaith y menopos ar y gweithle, dylai cyflogwyr fod yn ymwybodol o'r rheoliadau sy'n bodoli.

Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974)
Mae'r Ddeddf yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant yr holl weithwyr, a bydd hyn yn cynnwys menywod sy'n mynd drwy'r menopos. O dan y Ddeddf, mae'n ofynnol i gyflogwyr gynnal asesiadau risg yn unol â'r rheoliadau rheoli a dylai'r rhain gynnwys risgiau penodol i fenywod sy'n mynd drwy'r menopos, gan ystyried eu hanghenion penodol a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn cael effaith andwyol ar eu symptomau. Bydd materion penodol i'w hystyried yn cynnwys tymheredd a systemau awyru, ynghyd â materion llesiant fel cyfleusterau toiled a mynediad at ddŵr oer. Gellir dod o hyd i ragor o wybodaeth am asesiadau risg [yma](yma).

Deddf Cydraddoldeb 2010
Mae'r Ddeddf yn amddiffyn pobl rhag gwahaniaethu yn y gweithle oherwydd 'nodweddion gwarchodedig' ac mae'n cynnwys gwahaniaethu ac aflonyddu uniongyrchol ac anuniongyrchol.

Mae'r nodweddion gwarchodedig fel a ganlyn:

- oedran
- anabledd
- ailbennu rhywedd
- priodas neu bartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth
- hil
- crefydd neu gred
- rhyw
- cyfeiriadedd rhywiol

Cafodd **Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)** ei chreu gan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae'r ddyletswydd yn gosod rhwymedigaeth gyfreithiol ar y sefydliad hwn i ystyried sut y gall gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach drwy geisio cael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sydd â 'nodwedd warchodedig' a'r rhai nad oes ganddynt 'nodwedd warchodedig'. Mae hyn yn cynnwys:

- Cael gwared ar anfanteision y bydd pobl a chanddynt nodweddion gwarchodedig yn eu dioddef, neu eu lleihau
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchodedig, lle mae'r anghenion hyn yn wahanol i rai pobl eraill.

Gwahaniaethu ar sail rhyw
O dan y Ddeddf, gall cyflogwyr gael eu cyhuddo o wahaniaethu ar sail rhyw os na fyddant yn cefnogi eu cyflogeion benywaidd sy'n mynd drwy'r menopos. Er enghraifft, os bydd cyflogwr yn gwrthod ystyried symptomau'r menopos fel ffactor lliniaru wrth weithredu polisi rheoli perfformiad, pan ellir tybio'n rhesymol y byddai symptomau tebyg (e.e. problemau â'r cof) sy'n deillio o gyflyrau eraill yn cael eu hystyried fel ffactor lliniaru ar gyfer staff gwrywaidd.

Cynhaliwyd y Tribiwnlys Cyflogaeth llwyddiannus cyntaf ynghylch y menopos yn 2012 (Merchant vs BT plc). Honnodd Ms Merchant ei bod wedi bod yn destun gwahaniaethu ar sail rhyw pan fethodd ei chyflogwr â delio â symptomau ei menopos yn yr un ffordd ag y byddai wedi delio â chyflyrau meddygol eraill.

Roedd Ms Merchant wedi bod yn tanberfformio ac wedi cyrraedd cam rhybudd ysgrifenedig terfynol y drefn galluogrwydd. Darparodd lythyr i'w chyflogwr gan ei meddyg teulu a oedd yn datgan ei bod yn mynd drwy'r menopos, a allai effeithio ar ei lefelau canolbwyntio ar adegau. Roedd y llythyr hefyd yn datgan ei bod yn dioddef o straen am ei bod yn gofalu am ddau aelod o'r teulu.

Er bod trefn galluogrwydd y cyflogwr yn mynnu cynnal ymchwiliad i weld ai ffactorau iechyd oedd yn achosi'r tanberfformio, nid ymchwiliwyd i effaith bosibl y menopos. Yn hytrach, dibynnodd y rheolwr dan sylw ar ei wybodaeth yntau o'r menopos, ynghyd â'r symptomau a gafodd ei wraig ac a gafodd un o'i gydweithwyr. Yn y pen draw, cafodd Ms Merchant ei diswyddo cyn cyflwyno ei hawliad i'r Tribiwnlys.

Daeth y Tribiwnlys i'r casgliad bod diswyddo Ms Merchant yn wahaniaethol ac yn annheg, gan nodi na fyddai dyn sy'n dioddef o salwch â symptomau meddyliol tebyg (yn yr achos hwn, yn effeithio ar ganolbwyntio) a phroblemau o ran perfformio, wedi cael ei drin yn yr un modd. Barnwyd bod methu â chyfeirio Ms Merchant i gael asesiad iechyd galwedigaethol ar ôl derbyn y llythyr gan ei meddyg teulu, cyn gwneud y penderfyniad i'w diswyddo, yn wahaniaethu uniongyrchol ar sail rhyw.

Aflonyddu
Os bydd rheolwr yn gwneud sylwadau nad oes pwrpas rhoi dyrchafiad i gyflogai sy'n mynd drwy'r menopos oherwydd ei fod yn 'hormonaidd', bydd yn cael ei ystyried yn enghraifft o aflonyddu. Hyd yn oed os na chyfeirir yn uniongyrchol at gyflogai penodol, gallai hyn beri i staff ofidio a phoeni am eu gyrfaoedd – a gellid ystyried hyn yn aflonyddu.

Anabledd
Er nad yw'r menopos ynddo ei hun yn anabledd, gall ei sgil-effeithiau fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb. Er enghraifft: mae problemau iselder neu wrinol sy'n gysylltiedig â'r menopos ac sy'n cael effaith andwyol sylweddol a hirdymor ar y gallu i gyflawni gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd, yn golygu yr ystyrir bod gan yr unigolyn dan sylw anabledd o dan y Ddeddf. Mae'n ofynnol i gyflogwr wneud addasiadau rhesymol lle byddai gweithiwr ag anabledd o dan anfantais sylweddol o'i gymharu â chydweithiwr nad oes ganddo anabledd.

> Felly, mae cyfraith achos wedi dangos bod angen ystyried gwybodaeth feddygol mewn sefyllfaoedd galluogrwydd lle mae salwch wedi cael ei gofnodi gan y cyflogai – gan geisio cyngor gan y meddyg teulu a / neu ymarferydd iechyd galwedigaethol.

07

Adran Ganllawiau 7: Sut y gall y menopos effeithio ar wahanol bobl (nodweddion gwarchodedig)

Gall llawer o wahanol ffactorau ac amgylchiadau personol effeithio ar sut mae rhywun yn profi'r menopos, gan gynnwys y nodweddion gwarchodedig sydd wedi'u nodi yn y Ddeddf Cydraddoldeb.

Mae'r enghreifftiau canlynol yn dangos sut y gall y menopos effeithio ar grwpiau penodol o bobl. Nid rhestr gynhwysfawr mo hon, ond mae'n rhoi rhyw syniad i reolwyr o'r mathau o faterion y dylent fod yn eu hystyried.

> Cofiwch nad yw pawb yn profi'r menopos yn yr un ffordd. Mae'n bwysig peidio â gwneud rhagdybiaethau, ond dylid gwrando ar anghenion a phrofiadau'r unigolyn dan sylw.
>
> Efallai y bydd gan rai pobl fwy nag un nodwedd warchodedig ac felly gallant brofi sawl lefel o rwystrau a gwahaniaethu. Dylid mynd i'r afael ag anghenion yn sensitif a thrin pob un ohonynt yn unigol.

Cyflyrau Iechyd ac Anableddau Presennol

Mae llawer o unigolion yn dweud bod y menopos fel petai'n gwneud cyflyrau iechyd sydd eisoes ganddynt yn waeth, ei fod yn sbarduno neu'n cyd-daro â symptomau gwaeth, neu y gallai cyflwr iechyd sydd eisoes ganddynt waethygu symptomau'r menopos. Gall fod yn anodd dweud a yw symptom yn cael ei achosi gan y menopos neu gan y cyflwr sydd eisoes ganddynt, neu a yw un yn gwneud y llall yn waeth, oherwydd gall llawer o symptomau gydgysylltu neu orgyffwrdd.

Mae adroddiadau bod ystod eang o gyflyrau y gall y menopos effeithio arnynt, gan gynnwys llid y cymalau, sglerosis ymledol (MS), cyflyrau iechyd meddwl, cyflyrau croen, diabetes, hyperthyroidedd, syndrom blinder cronig, fibromyalgia a llawer mwy. Mae nifer sylweddol o fenywod hefyd yn mynd drwy'r menopos o ganlyniad i driniaeth canser.

Gall unigolion â chyflyrau sy'n achosi gwahaniaethau mewn cyfathrebu neu synhwyro a chanfod (fel menywod ag awtistiaeth), neu fenywod â chyflyrau iechyd meddwl penodol, brofi symptomau'r menopos yn wahanol ac mae'n bosibl y byddant yn ei chael yn anos cael cymorth meddygol ar gyfer symptomau neu gael y cymorth iawn.

Os oes gan fenyw gyflwr sy'n gwaethygu oherwydd y menopos, mae'n bosibl y bydd angen mwy o amser i ffwrdd arni ar gyfer apwyntiadau meddygol neu driniaeth ar gyfer y cyflwr hwnnw, ac efallai y bydd angen adolygu unrhyw addasiadau rhesymol a oedd ar waith ynghynt.

Pobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) a'r Menopos

Mae rhywfaint o ymchwil wedi dangos bod amrywiad o ran yr oedran cyfartalog y bydd unigolion o gefndiroedd ethnig gwahanol yn mynd drwy'r menopos. Canfuwyd bod adrodd am symptomau mwyaf cyffredin a sylweddol y menopos hefyd yn amrywio rhwng gwahanol grwpiau ethnig. Nid yw'n glir i ba raddau yr achosir y gwahaniaethau hyn gan ffactorau cymdeithasol, economaidd, ieithyddol a diwylliannol, yn hytrach na tharddiad ethnig menyw.

Gall pobl nad ydynt yn siarad Saesneg fel iaith gyntaf neu sy'n dod o gefndiroedd diwylliannol amrywiol ei chael yn anos

cyfleu eu symptomau neu drafod yr anawsterau maent yn eu cael, gan nad oes gan lawer o ddiwylliannau derm penodol ar gyfer y menopos. Gall hyn ei gwneud yn anos iddynt gael cyngor meddygol neu ofyn am gymorth neu addasiadau yn y gwaith.

Gall hiliaeth yn y gweithle gynyddu straen sy'n gysylltiedig â'r gwaith, a gall hyn waethygu rhai symptomau'r menopos.

Mae ymchwil gan Gyngres yr Undebau Llafur hefyd wedi dangos bod gweithwyr BAME yn fwy tebygol o fod mewn gwaith heb sicrwydd na gweithwyr gwyn, fel contractau dim oriau neu gontractau achlysurol. Canfu ymchwil gan Gyngres Undebau Llafur Cymru am y menopos a menywod BAME, fod llawer o'r rheiny ar gontractau heb sicrwydd yn amharod i drafod symptomau eu menopos neu i ofyn am addasiadau yn y gwaith, oherwydd pryderon y gallai gwneud hynny gael effaith negyddol ar sicrwydd eu swydd.

Pobl Drawsrywiol a'r Menopos
Mae Stonewall yn dweud bod 'traws' yn derm ymbarél i ddisgrifio pobl nad yw eu rhywedd yr un peth â'r categori rhyw y rhoddwyd nhw ynddo adeg eu geni, neu lle mae gwrthdaro rhwng eu rhywedd a'r categori rhyw y rhoddwyd nhw ynddo. Trawsnewid yw'r camau y gall person trawsryweddol eu cymryd er mwyn byw yn y rhywedd maen nhw'n ei arddel. Bydd proses drawsnewid pawb yn golygu pethau gwahanol. I rai, bydd yn golygu triniaeth feddygol o ryw fath, fel therapi hormonau a llawdriniaeth, ond nid pob person traws sy'n gallu cael triniaeth o'r fath nac yn dymuno gwneud hynny. Bydd dynion trawsryweddol (y rheiny sy'n nodi eu bod yn wrywod ond a gafodd eu penodi'n fenywod adeg eu geni) yn profi'r menopos naturiol os yw eu hofarïau yn aros yn eu lle ac na roddir therapi hormonau iddynt. Bydd dynion traws hefyd yn profi symptomau'r menopos os caiff yr ofarïau a'r groth eu tynnu mewn llawdriniaeth (gall hyn ddigwydd yn gynharach na'r menopos naturiol arferol). Gall symptomau gael eu lleihau neu eu cymhlethu os bydd unigolion yn defnyddio therapi hormonau (fel yr hormon gwrywaidd testosteron).

Bydd menywod trawsryweddol (y rheiny sy'n nodi eu bod yn fenywod ond a gafodd eu penodi'n wrywod adeg eu geni) fel arfer yn ymgymryd â therapi hormonau am oes ac, fel rheol, byddant yn profi symptomau menopos 'ffug' cyfyngedig (symptomau sy'n debyg i'r menopos), oni bai bod y therapi hormonau yn cael ei atal, neu fod lefelau hormonau yn ansefydlog. Fodd bynnag, gall ymyriadau o'r fath i driniaethau fod yn brofiad cyffredin i fenywod trawsryweddol (a dynion trawsryweddol).

O'r herwydd, mae llawer o bobl drawsryweddol yn debygol o brofi rhai symptomau'r menopos o leiaf. Gall y ffordd y mae unigolyn trawsryweddol yn profi symptomau yn ddiweddarach yn ei fywyd amrywio, yn dibynnu ar ei oedran yn ystod ei drawsnewidiad a pha flwyddyn oedd hynny (am fod triniaethau wedi newid a datblygu dros amser).

Mae'n bosibl na fydd rhai pobl drawsryweddol yn dymuno datgelu eu statws traws ac, o ganlyniad, gallent fod yn amharod i drafod symptomau'r menopos pe bai hynny'n golygu datgelu eu statws.

Gall agweddau negyddol a gwahaniaethol hefyd ei gwneud yn anos datgelu anawsterau neu ofyn am addasiadau. Canfu arolwg diweddar gan Gyngres yr Undebau Llafur fod bron i hanner o bobl drawsrywiol (48%) wedi cael profiad o fwlio neu aflonyddu yn y gwaith. Gallai hyn achosi mwy o straen a gallai, yn ei dro, waethygu rhai symptomau'r menopos.

LGBT+ a'r Menopos
Mae'n bosibl y bydd gan fenyw sydd mewn perthynas o'r un rhyw bartner sy'n mynd drwy'r menopos ar yr un pryd. Er y gall hyn fod yn gadarnhaol, o ran gwell cyd-ddealltwriaeth a chefnogaeth yn y cartref, weithiau, os yw'r ddau bartner yn profi symptomau fel anhunedd neu chwysu gyda'r nos, gallai hyn olygu bod y ddau bartner yn fwy blinedig. Gall hefyd fod yn anos os bydd y ddau bartner yn profi symptomau fel iselder neu newidiadau mewn hwyliau ar yr un pryd.

Mae llawer o bobl yn dweud y gall straen effeithio ar symptomau'r menopos.
Os byddant yn profi homoffobia wrth ddygymod â symptomau'r menopos ar yr un pryd, gall hyn hefyd gynyddu straen, a allai waethygu rhai symptomau. Yn ddiweddar, canfu arolwg gan Gyngres yr Undebau Llafur o weithwyr LGBT+ fod bron i ddau o bob pump (39%) o'r holl ymatebwyr wedi profi aflonyddu neu wahaniaethau gan gydweithiwr, fod chwarter (29%) wedi profi aflonyddu neu wahaniaethu gan reolwr a bod tua un o bob saith (14%) wedi profi hynny gan gleient neu glaf.

Menywod a'r Menopos
Yn aml, gall y menopos ddechrau mewn cyfnod ym mywyd menywod pan fyddant eisoes yn cael problemau neu anawsterau eraill, wrth i gyflyrau iechyd cysylltiedig ag oedran ddod i'r amlwg, ac wrth iddynt ysgwyddo mwy o gyfrifoldebau o ran gofalu am rieni oedrannus neu sâl, yn ogystal â phlant neu wyrion. Menywod sy'n dueddol o fod yn gyfrifol am ysgwyddo'r gyfran fwyaf o gyfrifoldebau gofalu o hyd, a gall hyn olygu bod mwy o straen arnynt yn ystod cyfnod y menopos. Mae cynnydd yn oedran pensiwn y wladwriaeth hefyd yn golygu y bydd rhai menywod bellach yn gorfod gweithio am fwy o amser nag yr oeddent wedi'i fwriadu.

Gall menywod, y cafodd llawr eu pelfis ei niweidio yn ystod genedigaeth, wynebu mwy o risg o ddioddef o gyflyrau penodol o ganlyniad i'r menopos. Er enghraifft, gall problemau fel anymataliaeth neu lithriad y groth ddatblygu o ganlyniad i'r newidiadau hormonaidd yn ystod y menopos, oherwydd gall hyn wanhau'r feinwe sydd wedi'i niweidio ymhellach.

I fenywod hŷn nad oes ganddynt blant, gall y ffaith bod y menopos yn dynodi diwedd bywyd atgenhedlu menyw arwain at broblemau emosiynol ychwanegol. Gall fod yn gyfnod arbennig o anodd i fenywod a oedd yn dymuno cael babi ond nad oeddent yn gallu cenhedlu neu i'r rhai a gollodd fabi yn y groth.

Gall menywod iau hefyd brofi'r menopos cynamserol (bydd tua 1 o bob 100 o fenywod yn cael ymenopos cyn eu bod yn 40 mlwydd oed) neu efallai y byddant yn profi'r menopos oherwydd llawdriniaeth neu feddyginiaeth. Yn ogystal â symptomau'r menopos, mae'n bosibl y bydd gan y merched hyn ystod o anawsterau cysylltiedig y bydd angen iddynt ddelio â hwy ar yr un pryd. Er enghraifft, problemau ffrwythlondeb a sgil-effeithiau triniaethau ffrwythlondeb neu wella yn sgil triniaeth canser (neu'r ddau). Gall llawer o driniaethau ffrwythlondeb hefyd achosi sgil-effeithiau sy'n debyg i'r menopos, fel blinder, chwysu gyda'r nos, pryder ac iselder. Mae menywod sy'n mynd drwy'r menopos yn ifanc neu sy'n mynd drwy'r menopos cynamserol hefyd yn wynebu mwy o risg o ddatblygu osteoporosis ('esgyrn brau') a chlefyd y galon.

Dynion a'r Menopos
Gall dynion gael eu heffeithio'n anuniongyrchol gan y menopos. Er enghraifft, os nad yw eu partner yn gallu cysgu neu os yw'n chwysu gyda'r nos, gall dynion hefyd gael trafferth cysgu a theimlo blinder. Os yw partner dyn yn cael symptomau corfforol neu seicolegol sylweddol (fel iselder) efallai y bydd yn poeni am ei llesiant ac yn teimlo lefelau cynyddol o straen. Mewn rhai achosion, bydd pobl yn cael problemau perthynas neu anawsterau yn y cartref ar yr adeg hon. Gall y materion hyn gael effaith ar ddynion yn y gweithle.

08

Adran Ganllawiau 8: Ceisio cymorth a hunangymorth

8 Adran Ganllawiau 8:
Ceisio cymorth a hunangymorth

Peidiwch â dioddef yn dawel … Ystyriwch y canlynol:

- Trafod eich symptomau a gofyn am gymorth gan reolwr rydych yn ymddiried ynddo. Os nad ydych yn hapus i siarad â'ch rheolwr llinell, gallwch siarad â rheolwr arall yn eich adran, unigolyn o Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, cynrychiolydd undeb llafur neu'r rheolwr cydraddoldeb yn y lle cyntaf.
- Mynd at feddyg teulu am ymgynghoriad ar reoli'r menopos – a sicrhau nad yw'r symptomau'n ganlyniad i unrhyw beth arall.
- Siarad ag ymarferydd iechyd galwedigaethol am symptomau er mwyn cael cyngor a chefnogaeth.

Er bod rhai menywod yn mynd drwy'r cyfnod naturiol hwn heb angen unrhyw ymyrraeth, mae eraill yn profi symptomau anos. Gall y rhain beri heriau sylweddol i fywyd bob dydd, gan arwain at yr angen i geisio cymorth gan ymarferydd gofal iechyd neu i ystyried dewisiadau hunangymorth eraill. Os ydych yn ei chael hi'n anodd ymdopi, ceisiwch farn broffesiynol gan eich meddyg teulu, ymarferydd iechyd galwedigaethol neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol arall.

Ffordd o Fyw Iachach

Ar hyn o bryd, mae'r cyngor ar gyfer hybu iechyd yn nodi pa mor bwysig yw gwneud dewisiadau da o ran y ffordd y mae menywod yn byw cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos. Gall diffyg cwsg, straen, bwyta'n afiach a ffordd afiach o fyw oll gynyddu symptomau'r menopos.

Gall y canlynol helpu i leddfu rhai symptomau, a gallant hefyd helpu i leihau'r risg o gael osteoporosis (esgyrn brau), diabetes a chlefyd y galon yn ddiweddarach mewn bywyd:

- Bwyta'n iach ac yn rheolaidd – mae ymchwil wedi dangos y gall deiet cytbwys helpu i leddfu rhai symptomau, cadw esgyrn yn iach ac atal rhywun rhag magu pwysau
- Yfed digon o ddŵr
- Gwneud ymarfer corff yn rheolaidd – i leihau pyliau o wres, gwella cwsg, gwella hwyliau a chynnal lefelau ffitrwydd aerobig
- Peidio ag ysmygu – i helpu i leihau pyliau o wres a lleihau'r risg o ddatblygu cyflyrau difrifol fel canser, clefyd y galon a strôc
- Sicrhau eich bod yn yfed alcohol o fewn y lefelau argymelledig a lleihau caffein a bwyd sbeislyd – gall pob un ohonynt achosi pyliau o wres
- Golau naturiol
- Aros yn ddigon oer gyda'r nos – gwisgo dillad llac mewn ystafell oeraidd sydd wedi'i hawyru'n dda i helpu gyda phyliau o wres a chwysu gyda'r nos
- Gorffwys ac ymlacio'n ddigonol
- – i leihau lefelau straen a gwella hwyliau (drwy weithgareddau fel ymwybyddiaeth ofalgar, ioga a tai chi, er enghraifft)
- Defnyddio iraid neu leithydd yn y wain.
- – ar gael mewn siopau a fferyllfeydd i unrhyw un sy'n profi sychder y wain

09

Adran Ganllawiau 9: Profiad menywod o weithio yn ystod y menopos:

Yn 2011, cyhoeddodd Sefydliad Ymchwil Iechyd Galwedigaethol Prydain (BOHRF) ymchwil a gwblhawyd ym Mhrifysgol Nottingham.

Cynhaliwyd yr astudiaeth o'r enw 'Women's Experience of Working through Menopause' gan yr Athro Amanda Griffiths a daeth o hyd i'r canlynol:

- Roedd bron i hanner y merched yn ei chael hi
- braidd yn anodd ymdopi â gwaith yn ystod y cyfnod sy'n arwain at y menopos, gyda 5% yn dweud bod hyn yn
- anodd iawn neu'n eithriadol o anodd. Dywedodd bron i hanner nad oeddent yn ei chael yn anodd o gwbl.
- Dywedodd llawer o fenywod nad ydynt / oeddent wedi paratoi'n ddigonol ar gyfer dechrau'r menopos, gyda llai byth yn teimlo'n barod i reoli eu symptomau yn y gwaith. Nid oedd dros hanner o'r menywod wedi datgelu eu symptomau i'w rheolwyr ac roedd y mwyafrif yn teimlo bod arnynt angen cyngor a chymorth pellach.
- Nid oedd gweithleoedd ac arferion gwaith wedi'u cynllunio gyda menywod a'r menopos mewn cof.
- Roedd mislifoedd trwm a phoenus, pyliau o wres, aflonyddwch mewn hwyliau, blinder, diffyg canolbwyntio a chof gwael yn achosi problemau sylweddol ac annifyr i rai, gan adael iddynt deimlo'n fwy dihyder. Roedd yn anoddach ymdopi â phyliau o wres wrth weithio mewn amgylcheddau poeth nad oedd wedi'u hawyru'n ddigonol, ac wrth fynychu cyfarfodydd ffurfiol a gwneud gwaith lle gallai pobl weld yr unigolyn yn amlwg, fel rhoi cyflwyniadau ffurfiol.
- Yn aml, nid oedd menywod yn teimlo'n gyfforddus wrth ddatgelu eu hanawsterau i'w rheolwyr, yn enwedig wrth ddatgelu i reolwyr iau neu ddynion.
- Lle'r oeddent wedi cymryd amser i ffwrdd oherwydd eu symptomau, dim ond hanner y menywod oedd wedi datgelu'r gwir reswm dros eu habsenoldeb i'w rheolwyr.
- Roedd eraill wedi ystyried gweithio'n rhan-amser (er bod ganddynt bryderon am yr effaith y byddai hyn yn ei chael ar eu gyrfa) neu wedi ystyried rhoi'r gorau i weithio yn gyfan gwbl.
- Dywedodd dros hanner y menywod nad oeddent yn gallu trafod oriau gwaith hyblyg nac arferion gwaith i'r graddau angenrheidiol er mwyn delio â'u symptomau.
- Credai dros hanner y sampl y byddai'n ddefnyddiol cael gwybodaeth neu gyngor gan y cyflogwr am y menopos a sut i ymdopi â gwaith.
- Yn ôl pob tebyg, roedd tymheredd y gweithle yn broblem i lawer, gyda bron i hanner yn dweud nad oedd ffordd o reoli tymheredd yn eu hamgylchedd gwaith arferol. Ni allai rhai agor ffenestri, tra oedd eraill yn cael anawsterau rhyngbersonol yn gwneud hynny mewn gweithleoedd a rennir.
- Er na chynhaliwyd unrhyw fesurau perfformiad gwrthrychol, roedd rhai menywod yn teimlo bod y menopos wedi effeithio'n negyddol ar eu perfformiad yn y gwaith. Dywedodd rhai eu bod wedi gweithio'n galed iawn i oresgyn eu diffygion canfyddedig oherwydd y menopos. Roedd bron i un o bob pump o'r farn bod y menopos wedi cael effaith negyddol ar ganfyddiadau rheolwyr a chydweithwyr o'i gymhwysedd yn y gwaith ac yn dweud ei fod yn poeni am y diffygion canfyddedig hyn mewn perthynas â pherfformiad yn y gwaith.

Strategaethau ar gyfer Ymdopi
Dangosodd yr ymchwil hefyd fod llawer o fenywod wedi datblygu strategaethau ar gyfer ymdopi â symptomau problemus y menopos yn y gwaith. Roedd y rhain yn cynnwys y canlynol:

- Cael gwyntyllau neu agor ffenestri
- Addasu eu horiau gwaith neu eu trefn arferol
- Strategaethau ymdopi gweithredol – gan gynnwys datgelu, gofyn am addasiadau ffurfiol, ceisio rheoli emosiynau, defnyddio dehongliadau cadarnhaol a hiwmor
- Cymryd camau rhagofalus – gan gynys gwisgo haenau o ddillad a newid dillad yn y gwaith

Yn ogystal, er nad oedd y mwyafrif o bobl yn defnyddio HRT i helpu i ymdopi â symptomau mwy trafferthus yn y gwaith, o'r rhai a oedd wedi ei ddefnyddio, dywedodd bron i dri chwarter mai'r gwaith oedd un o'r prif resymau dros roi cynnig arno a dywedodd 91% o'r rhain ei fod wedi helpu.

Roedd llawer o fenywod hefyd wedi mabwysiadu strategaethau mwy cyffredinol ar gyfer delio â symptomau'r menopos, gan gynnwys newid eu deiet, gwneud mwy o ymarfer corff, gwisgo haenau o ddillad, ceisio cysgu'n hirach ar benwythnosau, chwilio am wybodaeth am y menopos, cael
synnwyr digrifwch, treulio amser ar eu pennau eu hunain a gwneud newidiadau i'w hymddangosiad i geisio teimlo'n fwy hyderus ynghylch eu hunan-ddelwedd.

YMCHWIL CYNGRES YR UNDEBAU LLAFUR (2003)

- Dywedodd 45% nad oedd eu rheolwyr yn cydnabod problemau sy'n gysylltiedig â'r menopos.
- Dywedodd bron i un o bob tri bod ei reolwr yn feirniadol o absenoldeb salwch sy'n gysylltiedig â'r menopos.
- Siaradodd dros draean o bobl am embaras neu anawsterau wrth drafod y menopos gyda'u cyflogwyr.
- Dywedodd un o bob pump fod ei reolwr wedi ei feirniadu, wedi chwerthin am ei ben, a hyd yn oed wedi ei aflonyddu wrth drafod y menopos.
- Roedd yr amgylchedd gwaith yn gyfrifol am wneud rhai o symptomau'r menopos yn waeth, yn enwedig pyliau o wres, cur pen, blinder, diffyg egni, pyliau o chwysu a phyliau o orbryder. Soniodd ymatebwyr fod tymereddau uchel yn y gweithle, systemau awyru gwael, cyfleusterau gorffwys a chyfleusterau toiled gwael neu gyfleusterau o'r fath nad oeddent yn bodoli, a diffyg mynediad at ddŵr yfed oer, oll yn achosi problemau.
- Soniodd 49% am y berthynas rhwng straen a symptomau gwaeth.
- Nodwyd bod oriau gwaith hefyd yn problem i fenywod sy'n gweithio yn ystod y menopos.

Yn 2016, cynhaliodd Cyngres yr Undebau Llafur arolwg mawr o'r menopos, a oedd yn cynnwys bron i 4,000 o weithwyr, a chyhoeddodd y canfyddiadau yn 'The Menopause: A Workplace Issue' yn 2017. Roedd bron i 9 o bob 10 o'r rheiny â phrofiad uniongyrchol o'r menopos yn teimlo ei fod yn cael effaith ar fywyd gwaith. At hynny, dywedodd nifer sylweddol o'r rheiny a ymatebodd i'r arolwg eu bod wedi gweld y menopos yn cael ei drin yn negyddol neu fel jôc yn eu gweithleoedd. Dangosodd yr arolwg mai dim ond nifer fach iawn o weithleoedd sydd â pholisïau ar waith i gefnogi menywod sy'n cael anawsterau yn ystod y menopos.

10

Adran Ganllawiau 10: Rhagor o wybodaeth a chyngor

10 Adran Ganllawiau 10: Rhagor o wybodaeth a chyngor

Os hoffech gael rhagor o wybodaeth am y menopos, mae'n bosibl y byddwch yn dymuno edrych ar y gwefannau canlynol, gan ddefnyddio'r dolenni isod.

Canllawiau Menopos y GIG
Mae'n rhoi trosolwg o'r menopos, ynghyd â gwybodaeth am ei symptomau ac opsiynau triniaeth.

Cyngres Undebau Llafur Cymru
Mae Cyngres Undebau Llafur Cymru wedi cynhyrchu pecyn cymorth newydd ar gyfer undebwyr llafur sy'n edrych ar fenopos yn y gweithle.

Menopause Matters
Gwefan annibynnol sy'n rhoi'r wybodaeth ddiweddaraf am y menopos, symptomau'r menopos ac opsiynau triniaeth.

Fforwm Menopause Matters
Mae fforwm Menopause Matters yn rhoi'r cyfle i chi siarad â menywod eraill sy'n profi'r un problemau a phryderon.

Cymdeithas Menopos Prydain
Mae Cymdeithas Menopos Prydain yn rhoi addysg, gwybodaeth ac arweiniad i weithwyr gofal iechyd proffesiynol sy'n arbenigo ym mhob agwedd ar iechyd atgenhedlol.

Cangen Cymdeithas Menopos Prydain i gleifion yw Women's Health Concern (WHC), ac mae'n darparu taflenni ffeithiau am y menopos, erthyglau perthnasol (e.e. am brofi menopos iach), cwestiynau cyffredin ac awgrymiadau o ddarlleniadau pellach.

Manage My Menopause
Sefydliad dielw sy'n rhoi cyngor wedi'i deilwra ar iechyd ar ôl atgenhedlu.

Women's Experience of Working Through the Menopause, Rhagfyr 2010
Sefydliad Ymchwil Iechyd Galwedigaethol Prydain Adroddiad ar ymchwil a gomisiynwyd gan Sefydliad Ymchwil Iechyd Galwedigaethol Prydain, i archwilio profiad menywod o weithio yn ystod y menopos.

Elusen The Daisy Network
Elusen gofrestredig sy'n rhoi gwybodaeth a chymorth am ddim i fenywod sydd â diffyg ofarïaidd cynamserol (POI), sef y menopos cynamserol.

Simply Hormones
Mae ganddynt flogiau ac erthyglau am y menopos a chyfle i gofrestru i dderbyn Pecyn Goroesi'r Menopos, cylchlythyrau a diweddariadau am ddim

Simply Hormones –Menopause: A Guide for Men
Gwybodaeth i helpu dynion i ddeall mwy am y menopos, gan gynnwys rhai "awgrymiadau defnyddiol".

Canllawiau'r Coleg Bydwreigiaeth Brenhinol ar y menopos

Canllawiau UNSAIN ar y menopos

The Menopause and Work: Guidance for RCN Representatives

Adroddiad 2017 y Llywodraeth

Canllawiau NICE

1

Atodiad 1:
Rhestr Wirio Asesu Risg

10

Atodiad 1:
Rhestr Wirio Asesu Risg

Dylid cadw'r ddogfen hon ar e-ffeil yr unigolyn a dylai'r unigolyn a'r rheolwr ei hadolygu yn rheolaidd.

Rhaid rhoi addasiadau y cytunwyd arnynt ar waith i leihau unrhyw risgiau i lefel dderbyniol. (Efallai y bydd angen cael arweiniad
pellach gan Adran y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol a/neu Iechyd Galwedigaethol).

Enw: ______________________ Adra: ______________________ Dyddiad: __________________

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg	Beth sydd eisoes yn cael ei wneud	Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd	I'w weithredu gan	I'w weithredu erbyn	Dyddiad cyflawni
Gwybodaeth am y menopos	Oes gan y cyflogai fynediad at wybodaeth am y menopos, polisïau perthnasol ar reoli presenoldeb, y Rhaglen Gymorth i Weithwyr, Iechyd Galwedigaethol ac ati?						
Adrodd am salwch	Oes cyfleuster ar gael lle gall y rheiny nad ydynt yn gallu mynychu'r gwaith oherwydd symptomau'r menopos roi gwybod i reolwr benywaidd neu bwynt cyswllt arall?						

Beth yw'r pery-glon	**Ystyriaethau**	**Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynn-wys lefel y risg**	**Beth sydd ei-soes yn cael ei wneud**	**Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd**	**I'w weithredu gan**	**I'w weithredu erbyn**	**Dyddiad cyflawni**
Straen	Oes mecanweithiau priodol ar waith ddelio â materion cysylltiedig eraill fel rheoli straen? e.e. gwasanaethau cwnsela, Safonau Rheoli Straen yr Awdurdod Gwei-thredol Iechyd a Diogelwch						
Trefniadau Iechyd Galwedigaethol	Yw'r cyflogai yn ymwybodol o'r cyfleusterau sydd ar waith ar gyfer troi at ymarferydd iechyd galwediga-ethol am gefnoga-eth er mwyn aros yn y gweithle? Oes angen atgyfeiriad arnynt?						
Cymorth yr un-debau / Grwpiau trafod	Yw'r cyflogai wedi cael gwybod am fe-canweithiau cefnogi eraill yn y gweithle a allai fod o gy-morth? E.e. Iechyd Galwedigaethol, y Rhaglen Gymorth i Weithwyr, Caffi Menopos						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg	Beth sydd eisoes yn cael ei wneud	Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd	I'w weithredu gan	I'w weithredu erbyn	Dyddiad cyflawni
Corfforol							
Gweithfannau	Oes modd cyrraedd y toiled a'r cyfleusterau gorffwys yn hawdd o'r						
Cyfleusterau	Oes cyfleusterau ymolchi a newid preifat ar gael?						
	Oes mynediad at gynnyrch glanweithiol?						
	Yw rotâu, sifftiau ac amserlenni yn sicrhau bod gan weithwyr fynediad hawdd at gyfleusterau ymolchi a chyfleusterau glanweithiol?						
Tymheredd	Yw'r cyflogai / cyflogwr yn ymwybodol o'r uchafswm a'r isafswm tymheredd yn y gweithle ac a yw hyn yn cael ei weithredu?						
	Oes system awyru ar gael ac a yw'n cael ei chynnal a'i chadw yn rheolaidd?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg	Beth sydd eisoes yn cael ei wneud	Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd	I'w weithredu gan	I'w weithredu erbyn	Dyddiad cyflawni
Tymheredd	Os oes angen, oes system awyru ychwanegol wedi'i darparu? E.e. gwyntyll desg, gallu agor / eistedd wrth ymyl ffenestr. Sut mae hyn yn cael ei weithredu?						
	Yw'r iwnifformau a'r Cyfarpar Diogelu Personol (PPE) yn diwallu anghenion yr unigolyn?						
	Yw'r cyflogai yn ymwybodol o'r wisg ychwanegol y mae modd ei darparu a sut i gael gafael arni?						
	Yw'r dillad a ddarperir wedi'u gwneud o ffibrau naturiol?						
Amgylchedd / Dyletswyddau	A yw'r asesiadau risg o weithfannau wedi cael eu hadolygu er mwyn ystyried y menopos?						
	Oes cyfleoedd i ymgymryd â dyletswyddau ysgafnach neu wahanol?						
	Yw'r asesiadau codi a chario yn ystyried unrhyw faterion sy'n ymwneud â'r menopos?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg	Beth sydd eisoes yn cael ei wneud	Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd	I'w weithredu gan	I'w weithredu erbyn	Dyddiad cyflawni
	Oes trefniadau hyblyg ar waith o ran egwyliau?						
	A ellir addasu amserau dechrau a gorffen yn rhan o gytundeb gweithio hyblyg?						
	Yw'r rôl yn addas ar gyfer gweithio ystwyth? Os na, pam?						
	Oes mynediad at olau naturiol?						
	A yw prosesau gwaith wedi cael eu hasesu i weld a oes angen unrhyw addasiadau?						
	Yw'r aerdymheru / lleithyddion yn gweithio'n effeithlon?						
	Yw'r amgylchedd yn rhy swnllyd?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg	Beth sydd eisoes yn cael ei wneud	Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd	I'w weithredu gan	I'w weithredu erbyn	Dyddiad cyflawni
	Yw'r rôl yn achosi blinder (yn feddyliol ac yn gorfforol)? Ydych yn gallu asesu, monitro ac ymateb i newidiadau aml o ran craffter cleifion / gofynion swydd? Ydych yn gallu canolbwyntio er mwyn cwblhau a chofnodi cyfrifiadau meddyginiaeth cymhleth / darnau gwaith cymhleth? Oes gennych y gallu i ddelio â sefyllfaoedd clinigol / staff / cwsmeriaid sy'n heriol yn emosiynol? A.y.y.b.						
	Yw'r rôl yn arwain at flinder yn sgil sefyll?						
	Oes gennych ddigon o le yn eich gweithle?						
	Ydych yn gallu symud yn rhydd / addasu ystum ac ati?						
	Ydych yn gweithio o bell?						

Beth yw'r peryglon	**Ystyriaethau**	**Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg**	**Beth sydd eisoes yn cael ei wneud**	**Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd**	**I'w weithredu gan**	**I'w weithredu erbyn**	**Dyddiad cyflawni**
	Allai gweithio o bell eich cefnogi i berfformio'n effeithiol yn eich rôl? E.e. Polisi Ad Hoc ar gyfer Gweithio o Gartref?						
Amodau gwaith	Ydych chi'n gweithio sifftiau nos?						
	Ydych chi'n gweithio sifftiau yn gyffredinol?						
	Ydych chi'n weithiwr unigol?						
	Ydych chi'n gweithio ar sail ad hoc / goramser yn rheolaidd / ar alwad?						
	Sut ydych chi'n teithio i'r gwaith? Ydych chi'n gyrru at ddibenion busnes?						
Risgiau / materion eraill Nodwch							
Beth yw'r peryglon	**Ystyriaethau**	**Pwy allai gael ei niweidio a sut, gan gynnwys lefel y risg**	**Beth sydd eisoes yn cael ei wneud**	**Pa gamau pellach sydd angen eu cymryd**	**I'w weithredu gan**	**I'w weithredu erbyn**	**Dyddiad cyflawni**
	NODER: Nid yw'r rhestr uchod yn gyflawn. Efallai y bydd materion eraill sydd wedi'u hamlygu y dylid eu hystyried wrth gytuno ar addasiadau rhesymol.						

CADARNHAD O FOD WEDI CWBLHAU'R ADDASIADAU RHESYMOL A NODWYD

Manylion am yr addasiadau y cytunwyd arnynt:

Manylion am yr addasiadau nas cymeradwywyd (gan gynnwys rhesymau dros y penderfyniad):

Dyddiad y cyfarfod adolygu blynyddol (D.S. gall yr adolygiad hwn gael ei ohirio os bydd y gweithiwr yn penderfynu nad oes angen y cyfarfod)

Rwy'n cadarnhau y cynhaliwyd y cyfarfod ar gyfer...ar......................................
ac y caiff unrhyw addasiadau cytunedig a restrir uchod eu gwneud.

Llofnod:____________________________(Rheolwr Llinell) Llofnodwyd: _________________________________ (Cyflogai)

Printiwch eich enw___________________ (Rheolwr Llinell) Printiwch eich enw:_____________________________(Cyflogai)