Cyngor sir ddinbych denbighshire County Council

hamdden leisure

Polisi Menopos

Cymeradwywyd gan	**Y Cyngor Llawn**
Dyddiad Cymeradwyo	**26/02/2019**
Dyddiad Rhoi ar Waith	**01/04/2019**
Perchennog	**AN**
Dyddiad Adolygu	**25/07/2027**

Polisi Menopos

Rheoli Fersiynau

Mae'r ddogfen hon yn amodol ar adolygiad rheolaidd oherwydd newidiadau i ddeddfwriaeth a pholisi. Gellir dod o hyd i'r fersiynau diweddaraf o'n cyhoeddiadau ar ein gwefan. Cyn cysylltu â ni ynghylch cynnwys y ddogfen hon, argymhellir i chi gyfeirio at y fersiwn diweddaraf ar y wefan a'r canllawiau perthnasol.

Fersiwn	Dyddiad Cymeradwyo	Cymeradwywyd gan	Nodiadau / newidiadau
f1.0	26.02.19	Cabinet	Polisi Newydd
f1.1	19.10.23		VIVUP
f1.2	25.07.24	David Kennedy	Ailfformatio

Polisi Menopos

Cynnwys

Rheoli Fersiynau 2
Cynnwys 3
Rolau a Chyfrifoldebau 4
- Gweithwyr: 4
- Rheolwyr Atebol 4
- Iechyd Galwedigaethol 5
- Adnoddau Dynol (AD) 5

Rhagarweiniad 5
Nodau 6
Diffiniadau 6
- Menopos: 6
- Perifenopos: 7
- Wedi'r Menopos: 7
- Symptomau'r Menopos 7

Trosolwg a Chanllawiau i Reolwyr a Merched 7
Canllawiau i reolwyr / gweithwyr 8
Canllaw i Reolwyr ar gyfer trafodaethau gyda gweithwyr 11
- Cymorth gyda Symptomau 11
- Pyliau o Wres: 12
- Misglwyfau Trwm/ Ysgafn: 12
- Cur pen: 12
- Anhawster Cysgu: 12
- Colli Hyder: 13
- Diffyg Canolbwyntio: 13
- Poen meddwl: 13

Cyfeiriadau a dolennu 14
- Ffynonellau Gwybodaeth Eraill 14
- Cyfeiriadau 14

Polisi Menopos

Rolau a Chyfrifoldebau

Gweithwyr:

- Cymryd cyfrifoldeb personol i edrych ar ôl eu hiechyd;
- Bod yn agored a gonest mewn sgyrsiau gyda rheolwyr / AD ac Iechyd Galwedigaethol;
- Os na all un o'r staff siarad â'u Rheolwr Atebol, neu nad yw eu rheolwr atebol yn eu cefnogi, gallant siarad ag adnoddau dynol (cyswlltad@sirddinbych.gov.uk), eu Hundeb, neu Iechyd Galwedigaethol iechyd.galwedigaethol@sirddinbych.gov.uk
- Cyfrannu at amgylchedd gwaith parchus a chynhyrchiol;
- Bod yn barod i helpu a chefnogi eu cydweithwyr;
- Deall unrhyw addasiadau angenrheidiol i'w cydweithwyr a dderbynnir yn sgil symptomau'r menopos.

Rheolwyr Atebol

- Ymgyfarwyddo eu hunain gyda'r Polisi a'r Canllawiau Menopos;
- Bod yn barod i gael sgyrsiau agored ynglŷn â'r menopos, parchu natur bersonol y sgwrs, a thrin y drafodaeth yn sensitif ac yn broffesiynol;
- Defnyddio'r canllawiau, cyfeirio ac adolygu gyda'ch gilydd, cyn cytuno gyda'r unigolyn beth yw'r ffordd orau iddynt gael eu cefnogi, ac unrhyw addasiadau sydd angen;
- Cofnodi'r addasiadau a gytunwyd arnynt, a'r camau i'w rhoi ar waith;
- Sicrhau deialog parhaus a dyddiadau adolygu;
- Sicrhau bod yr holl addasiadau a gytunir arnynt yn cael eu cadw atynt.
- Lle nad yw addasiadau'n llwyddiannus, neu os yw symptomau'n creu problemau, gall y Rheolwr Atebol:
    1. Drafod atgyfeiriad i'r tîm Iechyd Galwedigaethol i gael cyngor pellach;
    2. Cyfeirio'r gweithiwr at Iechyd Galwedigaethol lle bo hynny'n briodol;
    3. Adolygu cyngor Iechyd Galwedigaethol , a gweithredu unrhyw argymhellion, lle bo hynny'n ymarferol yn rhesymol;
    4. Diweddaru'r cynllun gweithredu, a pharhau i'w adolygu.

Polisi Menopos

Iechyd Galwedigaethol

- Cynnal asesiad holistaidd o unigolion o ran a yw'r menopos yn gallu cyfrannu at symptomau/ lles, gan ddarparu cyngor a chyfarwyddyd yn unol ag ymchwil wedi'i diweddaru;
- Cyfeirio at ffynonellau cymorth a chyngor priodol;
- Cynnig cefnogaeth a chyngor i AD a Rheolwyr Atebol wrth bennu a chytuno ar addasiadau, lle bo angen;
- Monitro atgyfeiriadau yn sgil symptomau'r menopos, a darparu cyfeirio ychwanegol, lle bo angen;
- Adolygu'r Daflen Gyngor ar y Menopos, a diweddaru hwn.

Adnoddau Dynol (AD)

- Cynnig arweiniad i reolwyr ar ddehongli'r Polisi a'r Canllawiau hyn;
- Mynd i unrhyw sesiynau hyfforddi sydd ar gael;
- Monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi hwn mewn perthynas â lefelau absenoldeb a pherfformiad cysylltiedig.

Rhagarweiniad

Mae'r cyngor wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol i bawb sy'n gweithio yma.

Mae'r menopos yn rhan naturiol o fywyd pob merch, ac nid yw bob amser yn drawsnewidiad rhwydd. Gyda'r gefnogaeth gywir, gall fod yn llawer gwell. Er nad yw pob merch yn dioddef y symptomau hyn, bydd cefnogi'r rhai sy'n eu dioddef yn gwella eu profiad yn y gwaith.

Ni ddylai'r menopos fod yn dabŵ na chael ei 'guddio'. Rydym eisiau i bawb ddeall beth yw'r menopos, a gallu siarad yn agored amdano, heb deimlo cywilydd. Nid mater i ferched yn unig yw hwn, dylai dynion hefyd fod yn ymwybodol.

Mae'r newid yng ngweithlu'r DU yn golygu fod rhwng 75% ac 80% o ferched sydd â'r menopos yn gweithio. Mae ymchwil yn dangos fod y rhan fwyaf o ferched yn amharod i drafod problemau iechyd sy'n ymwneud â'r menopos gyda'u rheolwr atebol, na gofyn am y gefnogaeth neu'r addasiadau y gallai fod arnynt eu hangen.

Polisi Menopos

Mae’r polisi hwn yn amlinellu’r canllawiau i weithwyr a rheolwyr ar gynnig y gefnogaeth gywir i reoli symptomau'r menopos yn y gwaith. Nid yw’n gytundebol, ac nid yw'n rhan o'r telerau ac amodau cyflogaeth – serch hynny, os yw’r cyngor yn dymuno diwygio Polisi’r Menopos, byddwn yn ymgynghori â gweithwyr ar y newidiadau arfaethedig drwy’r Undebau Llafur cydnabyddedig.

Nodau

Nodau’r polisi hwn yw:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgyrsiau'n agored ac yn gyfforddus, neu gymryd rhan mewn trafodaethau am y menopos.
- Sicrhau fod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgyrsiau da yn hyderus, ac yn ymwybodol o bolisi ac arferion y cyngor, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol ac Iechyd Galwedigaethol.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr am symptomau posibl y menopos, a sut y gallant gefnogi merched yn y gwaith.
- Sicrhau fod merched sy’n dioddef gyda symptomau’r menopos yn hyderus i'w trafod, a gofyn am gefnogaeth ac unrhyw addasiadau fel y medrant barhau i fod yn llwyddiannus yn eu swyddi.
- Lleihau absenoldebau yn sgil symptomau’r menopos.
- Rhoi sicrwydd i ferched ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi eu hanghenion yn ystod y menopos.

Diffiniadau

Menopos:

Y diffiniad yw’r cyfnod biolegol yn ystod bywyd merch pan ei bod yn peidio cael y misglwyf, ac yn cyrraedd diwedd ei bywyd atgynhyrchiol naturiol. Fel rhedol, yn ôl y diffiniad, mae hyn wedi digwydd pan nad yw merch wedi cael misglwyf am ddeuddeg mis yn olynol (i ferched sy’n cyrraedd y menopos yn naturiol). Yr oed cyfartalog pan fod merch yn cyrraedd y menopos yw 51, serch hynny, gall fod yn gynharach neu’n ddiweddarach yn sgil llawdriniaeth, salwch neu resymau eraill.

Polisi Menopos

Perifenopos:

Dyma’r amser sy’n arwain at y menopos pan allai merch brofi newidiadau, fel misglwyfau afreolaidd neu symptomau eraill y menopos. Gall hyn fod flynyddoedd cyn y menopos.

Wedi’r Menopos:

Dyma’r amser ar ôl i’r menopos ddigwydd, gan ddechrau pan nad yw merch wedi cael misglwyf am ddeuddeg mis yn olynol.

Symptomau’r Menopos

Mae’n bwysig nodi na fydd pob merch yn sylwi ar bob symptom, nac hyd yn oed angen cymorth a chefnogaeth. Fodd bynnag, mae 75% o ferched yn profi rhai symptomau, a gellid ystyried fod 25% yn dioddef symptomau difrifol.

Gall symptomau amlygu eu hunain yn gorfforol ac yn seicolegol gan gynnwys, ond nid yn neilltuol, pyliau o wres, diffyg canolbwyntio, cur pen, pyliau o banig, misglwyfau trwm / ysgafn, poen meddwl, a cholli hyder. Mae rhai merched hefyd yn cael anhawster wrth gysgu.

Trosolwg a Chanllawiau i Reolwyr a Merched

Mae’r menopos yn rhan naturiol o heneiddio i ferched. Y diffiniad meddygol o’r menopos yw pan fod merch wedi cael ei misglwyd olaf. Mae fel rheol yn digwydd rhwng 45 a 55 mlwydd oed, er y gall ddigwydd ar unrhyw adeg nes fod merch yn ei 60au canol. Gall menopos cynamserol ddigwydd, gyda misglwyfau’n dod i ben cyn cyrraedd 40 oed, naill ai’n naturiol neu fel un o effeithiau cyflwr meddygol neu’r driniaeth i’r cyflwr hwnnw. Bydd oddeutu 1 o bob 100 o ferched yn profi menopos cynamserol a gall hyn wrth gwrs fod ar adeg pan eu bod yn dal yn bwriadu beichiogi.

Mae oddeutu 30-60% o ferched yn profi symptomau corfforol ac/ neu seicolegol ysbeidiol yn ystod y menopos. Mae’r rhain yn gysylltiedig â gostyngiad yng nghynhyrchiant y corff o’r hormon estrogen. I rai, mae’r symptomau’n cynnwys pyliau o wres, chwysu yn y nos a symptomau cysylltiedig fel amhariad ar gwsg, blinder a thrafferth canolbwyntio. Mae pyliau o wres yn deimladau byr, sydyn o wres, fel arfer yn y wyneb, y gwddf neu’r frest, a all wneud y croen yn goch ac yn chwyslyd. Gall pyliau difrifol o wres achosi chwys i wneud y dillad yn socian. Mae amhariadau ar hwyliau, poen meddwl ac iselder hefyd yn

cael eu hadrodd. Mae’r symptomau fel rheol yn parhau am bedair blynedd wedi’r misglwyf olaf, ac mae 1 o bob 10 o ferched yn profi symptomau am hyd at 12 mlynedd.

Gall y symptomau hyn gael effaith negyddol ar ansawdd bwyd personol a bywyd yn y gwaith. Yn y gwaith, gall y symptomau achosi embaras, lleihau hyder a bod yn straen i ymdopi â nhw. Gallai’r menopos gael ei waethygu gan ddatblygiad cyflyrau iechyd eraill, yn ogystal â chyd-fynd â chyfrifoldebau gofalu am rieni a pherthnasau sy'n heneiddio. Mae’n bosibl hefyd y bydd gan rai merched blant sy'n dal i fyw adref.

Mae rheswm da i ystyried anghenion y grŵp hwn o weithwyr. Yn 2016, roedd y gyfradd gyflogaeth i ferched yn y DU o bron i 70% ymhlith y cyfraddau uchaf ers dechrau cofnodi ym 1971. Dros y pedair blynedd diwethaf, bu cynnydd hefyd yn nifer y ferched dros 50 oed: tuedd a ragwelir a fydd yn parhau. Mae cyfrifoldeb ar gyflogwyr am iechyd a diogelwch eu holl weithwyr, ond mae rhesymau busnes clir hefyd dros fynd ati’n rhagweithiol i reoli gweithlu o oedran amrywiol. Mae rhai cyflogwyr wedi bod yn araf yn cydnabod y gallai fod angen ystyriaethau penodol ar gyfer eu hanghenion ar ferched o oedran y menopos ac nid oes gan lawer o gyflogwyr broses glir ar hyn o bryd i gefnogi merched i ymdopi â symptomau’r menopos.

Nod y canllawiau ymarferol hyn yw helpu merched sy’n profi symptomau menopos trafferthus iawn, ac i’w cefnogi nhw a’u cydweithwyr a’u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau’r menopos.

Canllawiau i reolwyr / gweithwyr

Gallai sgyrsiau rheolaidd, anffurfiol rhwng rheolwr a gweithiwr alluogi trafodaeth am newid mewn iechyd, gan gynnwys materion yn ymwneud â’r menopos. Efallai y byddai gwerth cydnabod bod hwn yn gyfnod arferol mewn bywyd ac y gellir gwneud addasiadau’n rhwydd. Gall sgyrsiau o’r fath nodi cefnogaeth yn y gwaith a allai helpu merched i barhau’n gynhyrchiol a’u hannog i drafod unrhyw bryderon iechyd perthnasol gyda’u meddyg teulu. Dylai gweithwyr ddisgwyl ymddygiad parchus yn y gwaith gan gynnwys rhai sy’n ymwneud â’u rhyw a’u hoedran. Gallai darparu gwybodaeth (er enghraifft, gweler yr wybodaeth sy’n mynd law yn llaw â’r canllawiau hyn (http://fom.ac.uk/menopause) a allai fod yn ddefnyddiol yn y trafodaethau hyn ac er mwyn codi ymwybyddiaeth yn fwy cyffredinol. Fodd bynnag, mae angen i gyflogwyr gydnabod y gallai rhai merched fod yn gyndyn i gael trafodaethau ynghylch eu profiad o’r menopos gyda’u rheolwr a gallai cymorth gweithiwr iechyd galwedigaethol proffesiynol fod yn ddefnyddiol iawn.

Polisi Menopos

Mae yna argymhellion ynghylch amodau gwaith ar gyfer merched gyda'r menopos a gynhyrchwyd gan Gymdeithas Menopos ac Andropos Ewrop (EMAS). Mae'r rhain wedi eu haddasu isod;

- Darparu hyfforddiant i weithwyr a rheolwyr i godi ymwybyddiaeth a chyfleu y gall y menopos achosi anawsterau i rai merched yn y gwaith.
- Hwyluso trafodaeth ynghylch symptomau trafferthus. Gall cyflogwyr helpu drwy gyfathrebu fod problemau'n ymwneud ag iechyd fel y rhai a brofir yn ystod y menopos yn arferol.
- Adolygu rheolaeth o dymheredd ac awyru yn y gweithle a gweld sut y gellid eu haddasu i ddiwallu anghenion unigolion.
- Gallai hyn gynnwys cael ffan pen desg mewn swyddfa, lleoli gweithfan yn agos ar ffenestr y gellir ei hagor neu i ffwrdd o ffynhonnell wres.
- Ystyried oriau gweithio hyblyg neu newid sifftiau. Os amharir ar gwsg, gallai amseroedd dechrau hwyrach fod yn ddefnyddiol.
- Cynnig mynediad i ddŵr yfed oer ym mhob sefyllfa waith, gan gynnwys lleoliadau oddi ar y safle.
- Sicrhau mynediad i gyfleusterau ystafell ymolchi a thoiledau, gan gynnwys wrth deithio neu wrth weithio mewn lleoliadau dros dro.

Efallai y bydd angen ystyriaethau ychwanegol ar gyfer galwedigaethau neu leoliadau penodol. Er enghraifft:

- Lle mae iwnifformau yn orfodol, mae hyblygrwydd yn ddefnyddiol. Gallai hyn gynnwys y defnydd o ffabrigau thermol cyfforddus, haenau dewisol, cael eu caniatáu i dynnu teis neu siacedi, yn ogystal â darparu cyfleusterau newid.
- Lle mae angen sefyll cyson neu eistedd am gyfnodau hir mewn swydd, byddai cael mynediad i ystafell ymlacio (e.e. i eistedd yn ystod egwyliau gwaith) yn ddefnyddiol, fel y byddai lle i symud o gwmpas i'r merched hynny sydd mewn swyddi segur.
- Mewn swyddi sy'n canolbwyntio ar y cwsmer neu'n wynebu'r cyhoedd, efallai y byddai'n help i gael mynediad at ystafell ddistaw ar gyfer seibiant byr er mwyn ymdopi â phwl difrifol o wres.
-

Gallai symptomau difrifol y menopos a'u goblygiadau gyfuno i gael effaith niweidiol sylweddol ar weithgareddau bob dydd arferol - a allai gwrdd â'r diffiniad cyfreithiol o anabledd dan y Ddeddf Cydraddoldeb.

Polisi Menopos

Bydd monitro amcanestyniad o ddosbarthiad oedran y gweithlu yn galluogi cyflogwyr i fod yn rhagweithiol ynghylch anghenion eu gweithwyr, gan osgoi dull ymatebol i faterion iechyd yn ymwneud ag oedran. Gall cyngor gan weithwyr iechyd galwedigaethol proffesiynol gefnogi polisi adnoddau dynol. Gellir cael gwybodaeth i gyflogwyr ynglŷn â sut i hyrwyddo gweithlu amrywiol a chynhwysol sy'n cynnwys merched oedran y menopos o amryw o ffynonellau fel y Gwasanaeth Cynghori, Cymodi a Cymrodeddu (ACAS) (www.acas.org.uk), y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (www.cipd.co.uk) a chyrff proffesiynol eraill.

Gallai cynnwys y menopos mewn rhaglen iechyd a lles ehangach helpu annog trafodaeth ynghylch materion sy'n gysylltiedig â chefnogi bywydau gwaith hirach.

I ferched sy'n canfod fod eu symptomau menopos yn effeithio ar eu lles a'u gallu i weithio:

- Dysgwch fwy am y menopos o ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael (gweler yr awgrymiadau ar ddiwedd y canllawiau hyn).
- Gweler eich meddyg teulu i gael cyngor ar y dewisiadau trin sydd ar gael.
- Trafodwch eich anghenion ymarferol gyda'ch rheolwr atebol, rheolwr AD neu reolwr arall rydych yn teimlo'n gyfforddus yn siarad â nhw.
- Defnyddiwch dechnoleg lle bo hyn yn helpu, e.e. i atgoffa neu gymryd nodiadau.
- Os oes gwasanaeth iechyd galwedigaethol ar gael, gwnewch apwyntiad i drafod cefnogaeth ac addasiadau posibl i'r gweithle.
- Os yw'r rhai rydych yn gweithio â nhw'n gefnogol, gall hynny wneud gwahaniaeth mawr. Siaradwch am eich symptomau a datrysiadau gyda chydweithwyr, yn arbennig y rhai hynny sydd hefyd yn profi symptomau, defnyddiwch hiwmor i osgoi embaras, a nodwch pa strategaethau ymdopi a phatrymau gwaith rydych yn eu ffafrio.
- Dylech osgoi pethau sy'n sbarduno pyliau o wres (fel bwyd a diodydd poeth) yn arbennig cyn cyflwyniadau neu gyfarfodydd.
- Ystyriwch dechnegau ymlacio fel ymwybyddiaeth ofalgar a thechnegau eraill a allai fod yn ddefnyddiol fel therapi gwybyddol ymddygiadol, gan y gall y rhain helpu lleihau effaith symptomau.
- Ystyriwch newidiadau i'ch ffordd o fyw fel colli pwysau, rhoi'r gorau i smygu ac ymarfer corff.

Mae'n bwysig eich bod yn ymwybodol fod y menopos yn gyfnod naturiol a dros dro ym mywydau merched ac nad yw pob merch yn profi symptomau sylweddol. Gall y menopos gael ei ystyried yn

destun tabŵ. Ond mae hyn yn newid wrth i gyflogwyr gydnabod yn raddol effaith bosibl y menopos ar ferched a bod yn ymwybodol o'r camau syml y gallant eu cymryd i fod yn gefnogol.

Canllaw i Reolwyr ar gyfer trafodaethau gyda gweithwyr

Rydym yn cydnabod fod pob merch yn wahanol, ac nid yw'n ymarferol felly, i amlinellu set strwythuredig o ganllawiau penodol. Rhoddir, ac ysgrifennir, pob canllaw yn unol ag argymhellion ac arferion gorau'r Gyfadran Meddygaeth Alwedigaethol (FOM).

Os yw gweithiwr yn dymuno siarad am eu symptomau, neu sgwrsio am eu teimladau (efallai nad ydynt yn cydnabod eu hunain bod

ganddynt symptomau), neu os yw gweithiwr sy'n ddyn yn dymuno siarad am aelod o'r teulu, gwnewch yn siŵr eich bod:

- Yn caniatáu digon o amser i gael sgwrs;
- Dod o hyd i ystafell briodol i gynnal cyfrinachedd;
- Eu hannog i siarad yn agored a gonest;
- Awgrymu dulliau lle gallant gael eu cefnogi (gweler y symptomau isod)
- Cytuno ar gamau, a sut i'w gweithredu (dylech ddefnyddio'r templed (atodiad) i gofnodi'r cyfarfod, fel bod pawb sy'n bresennol yn cytuno beth gafodd ei drafod, a'r camau nesaf, cyn i'r cyfarfod ddod i ben). Sicrhau bod y gofnod hon yn cael ei thrin yn gyfrinachol, a'i storio'n ddiogel.
- Cytuno a ddylid rhoi gwybod i aelodau eraill o'r tîm, a gan bwy:
- Sicrhau y caniateir amser dynodedig ar gyfer cyfarfod dilynol: Peidio â dibynnu ar ymholiadau sydyn pan eich bod yn cyfarfod ar hap ar y coridor neu yn yr ystafell seibiant.

Cymorth gyda Symptomau

Gall symptomau amlygu eu hunain yn gorfforol ac yn seicolegol, gan gynnwys, ond nid yn drylwyr nac yn gynhwysfawr; dylid ystyried cymorth i ferched fel y nodir isod:

Polisi Menopos

Pyliau o Wres:

- Gofyn am reolydd gwres yn eu hardal waith, fel ffan ar eu desg (lle bo modd, â ffan pen desg wedi ei gysylltu gydag USB i sicrhau ei fod yn ecogyfeillgar) neu symud at ffenestr, neu i ffwrdd o ffynhonnell wres;
- Mynediad hawdd at ddŵr yfed;
- Cael eu caniatáu i addasu eu hiwnifform, fel tynnu siaced i ffwrdd;
- Cael mynediad ar ystafell seibiant ar gyfer egwyliau os yw eu gwaith yn cynnwys cyfnodau hir o sefyll neu eistedd, neu ardal ddistaw os oes angen iddynt ymdopi â phwl difrifol o wres.

Misglwyfau Trwm/ Ysgafn:

- Mynediad parhaol i gyfleusterau toiled ac ymolchi;
- Gofyn am iwnifform ychwanegol;
- Sicrhau bod cynhyrchion glanweithiol untro ar gael mewn cyfleusterau toiled.
- Cynnig man storio i newid dillad os oes angen.

Cur pen:

- Mynediad hawdd at ddŵr yfed ffres;
- Cynnig man distaw i weithio;
- Cynnig clustffonau lleihau sŵn i'w gwisgo mewn swyddfeydd agored;
- Cael amser i gymryd meddyginiaeth os oes angen.

Anhawster Cysgu:

- Gofyn i gael eich ystyried am weithio hyblyg, yn arbennig os ydych yn dioddef o ddiffyg cwsg.
- Ystyried gweithio gartref os yw'n briodol i swydd y gweithiwr, os oes blinder i leihau teithio ac ati.
- Cytuno ar amser oddi wrth eraill, lle bo angen.
- Clustnodi 'cyfaill' i'r cydweithiwr i siarad â nhw – tu allan i'r ardal waith;
- Clustnodi 'man i fynd ar ben eich hun' i fedru mynd iddo i 'glirio eich pen';
- Cysylltu â darparwr Rhaglen Cymorth i Weithwyr y cyngor ar ....

Polisi Menopos

Colli Hyder:

- Sicrhau bod Trafodaethau Datblygiad Personol rheolaidd;
- Cael amser wedi'i neilltuo rheolaidd gyda'u rheolwr i drafod unrhyw faterion;
- Cynnig hyfforddiant i'r unigolyn a allai helpu gyda hyder;
- Cynnig sicrwydd ynglŷn â gwerth person a gwerth y sefydliad
- Cael amser penodol wedi'i neilltuo i ddal i fyny gyda gwaith.

Diffyg Canolbwyntio:

- Trafod a oes adegau o'r diwrnod pan eu bod yn gallu canolbwyntio'n well neu'n waeth, ac addasu patrwm/ arfer gwaith yn ôl hynny;
- Adolygu dyraniad tasgau a llwyth gwaith;
- Cynnig llyfrau ar gyfer rhestrau, byrddau gweithredu, neu gyfarpar eraill sy'n cynorthwyo'r cof;
- Cynnig man distaw i weithio;
- Cynnig clustffonau lleihau sŵn i'w gwisgo mewn swyddfeydd agored;
- Lleihau amhariadau;
- Cael cytundebau yn eu lle mewn swyddfa agored fod unigolyn yn cael 'amser wedi'i neilltuo, fel nad ydynt yn cael eu hamharu arnynt;
- Cael amser penodol wedi'i neilltuo i ddal i fyny gyda gwaith.

Poen meddwl:

- Hyrwyddo gwasanaethau cwnsela a ddarperir gan EAP.
- Clustnodi 'cyfaill' i'r cydweithiwr i siarad â nhw – tu allan i'w hardal waith;
- Gallu cael amser i ffwrdd o'u gwaith i gyflawni technegau ymlacio;
- Cynnal gweithgareddau ymwybyddiaeth ofalgar fel ymarferion anadlu, neu fynd am dro.

Trafod a yw'r aelod staff wedi ymweld â'u meddyg teulu. Gan ddibynnu ar y drafodaeth, efallai mai dyma'r cam nesaf a awgrymir, yn arbennig os mae'r anhawster yw cysgu, pyliau o banig neu boen meddwl.

Os ydynt wedi ymweld â'u meddyg teulu, ac y cael eu cefnogi ganddynt, efallai y byddai'n ddefnyddiol ar y pwynt hwn i wneud atgyfeiriad Iechyd Galwedigaethol i roi cyngor penodol ynghylch y gweithle.

Polisi Menopos

Cyfeiriadau a dolennu

Gall pob cydweithiwr ddod o hyd i gwnsela drwy gysylltu ag Iechyd Galwedigaethol.

Canllawiau'r Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal (NICE) Mae'r rhain yn egluro sut y bydd y Meddyg Teulu'n penderfynu pa fathau o driniaethau ac ymyraethau y gallan nhw eu cynnig i chi. Cewch wybod mwy ar eu gwefan.

Mae'r **Gwasanaeth Iechyd Gwladol** yn cynnig trosolwg o'r menopos. Cewch wybod mwy ar eu gwefan.

Gwybodaeth am y menopos. Mae Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr yn cynnig mwy o wybodaeth ar adran benodol o'u gwefan.

Gwybodaeth am **Ddiffyg Ofarïaidd Cynamserol (POI)** a chefnogaeth ar fenopos cynnar iawn. Cewch wybod mwy ar eu gwefan.

Ffynonellau Gwybodaeth Eraill

- http://www.menopausematters.co.uk/
- Rhwydwaith Daisy - https://www.daisynetwork.org.uk/about-us/what-we-do
- Healthtalk.org - http://www.healthtalk.org/peoples-experiences/later-life/menopause/topics
- Women's Health Concerns – https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/factsheets/focus- series/menopause/
- The Menopause Exchange – http://www.menopause-exchange.co.uk/
- NICE Menopos: diagnosis a rheoli - https://www.nice.org.uk/guidance/ng23
- Davies, S.C. "Annual Report of the Chief Medical Officer, 2014, The Health of the 51%: Women" Llundain: Yr Adran Iechyd (2015) Pennod 9: Psychosocial factors and the menopause: the impact of the menopause on personal and working life. https://www.gov.uk/government/publications/chief-medical-officer-annual-report-2014-womens-health

Cyfeiriadau

- Dewisiadau'r GIG - menopos
- https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/factsheets/menopause/

Polisi Menopos

- http://www.bridgewater.nhs.uk/wp-content/uploads/2014/02/Menopause-Briefing.pdf
- http://www.nhs.uk/Conditions/Menopause/Pages/Symptoms.aspx
- Adroddiad blynyddol y Prif Swyddog Meddygol 2014, Pennod 9, Psychosocial risk factors and the menopause: the impact of the menopause on personal and working life
- http://www.bohrf.org.uk/downloads/Work_and_the_Menopause-A_Guide_for_Managers.pdf
- Ystadegau marchnad lafur yr ONS Ion-Maw 2014.
- Ystadegau marchnad lafur yr ONS 2016.
- http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461
- http://www.cipd.co.uk/
- https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_menopause_0.pdf
- Coleg Brenhinol yr Obstetryddion a'r Gynaecolegwyr
- Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes Griffiths, MacLennan, Hassard 2013

Cefnogwch eich iechyd meddwl a'ch lles gyda'n Rhaglen Cymorth Vivup i Weithwyr. Os ydych yn gwynebu problemau yn y gwaith neu gartref, gallwch gael cyngor diduedd a chyfrinachol gan gwnselwyr cymwys ar gyfer pob math o wahanol faterion. Mae llinell gymorth am ddim ar gael 24/7, 365 diwrnod y flwyddyn. Ffoniwch 0800 023 9387.