

Wales
TUC
Cymru

Y menopos yn y gweithle

Pecyn cymorth ar gyfer undebwyr llafur

Wales TUC Cymru

Ynglŷn â'r pecyn cymorth menopos a'r cwrs ar gyfer cynrychiolwyr undeb

Nod y pecyn cymorth hwn yw darparu gwybodaeth i helpu swyddogion a chynrychiolwyr undeb yng Nghymru i gynrychioli aelodau a effeithir gan y menopos. Mae'n anelu at helpu cynrychiolwyr i nodi a mynd i'r afael â phroblemau'r gweithle a all waethygu symptomau menywod. Hefyd mae'n darparu offer a syniadau i helpu cynrychiolwyr undeb i ymgyrchu ar y problemau ynghylch iechyd a diogelwch a chydaddoldeb o amgylch y menopos. Hefyd mae'r pecyn cymorth hwn yn adnodd ar gyfer cwrs Ymwybyddiaeth o'r Menopos yn y Gweithle TUC Cymru.

Datblygwyd y pecyn cymorth a'r cwrs gan TUC Cymru mewn ymateb i'r arolwg a gynhaliwyd gan TUC Cymru a'r Rhwydwaith Cydraddoldeb Menywod (WEN) Cymru. Canfu'r arolwg fod llawer o ferched eisiau gweld newid yn y ffordd y mae'r menopos yn cael ei drin yn y gwaith.

Mae'r Gyngres Undebau Llafur Cymru (TUC Cymru) yn bodoli i sicrhau bod y byd gwaith yn lle gwell i bawb. Rydym am i Gymru ddod yn genedl â gwaith teg.

Mae dros hanner yr holl aelodau undeb llafur yn fenywod, a gyda 50 o undebau sy'n aelodau a thros 400,000 o aelodau yng Nghymru, mae gan TUC Cymru rôl allweddol wrth godi materion sy'n effeithio ar fenywod yn y gweithle.

Rydym yn cefnogi undebau i dyfu a ffynnu, ac rydym yn sefyll dros bawb sy'n gweithio am fywoliaeth. Ymunwch â ni.

Cwrs Ymwybyddiaeth o'r Menopos yn y Gweithle

Mae'r cwrs dau ddiwrnod hwn wedi'i gynllunio ar gyfer cynrychiolwyr undebau llafur ac mae'n anelu at greu mwy o ymwybyddiaeth o'r menopos fel mater i'r gweithle.

Bwriedir y cwrs ar gyfer yr holl gynrychiolwyr undeb ac mae'n anelu at:

- Grwu ymwybyddiaeth o'r menopos a'r symptomau y gall menywod eu profi
- Helpu cynrychiolwyr i ystyried ffactorau amrywiol yn y gweithle a allai gael effaith negyddol ar weithwyr sy'n profi'r menopos
- Ystyried arferion ac amgylcheddau o fewn y gweithle a allai roi iechyd a diogelwch menywod sy'n mynd trwy'r menopos mewn perygl ac/neu y gellid ystyried eu bod yn gwahaniaethu yn erbyn gweithwyr sy'n profi'r menopos
- Ystyried arfer gorau i weithleoedd ac undebau fynd i'r afael â'r problemau yn y gweithle sy'n wynebu gweithwyr yn profi'r menopos.

Cysylltwch ag wtuceducation@tuc.org.uk i gael gwybodaeth ynghylch cyrsiau sy'n rhedeg yn eich ardal chi.

Cynnwys:

2. Y menopos yn y gweithle	4
3. Beth yw'r menopos?	5
4. Beth yw'r symptomau?	6
7. Pwy sy'n cael ei effeithio?	10
8. Sut mae'r menopos yn effeithio ar bobl wahanol (nodweddion gwarchoddedig)	12
16. Pam mae'r menopos yn fater i undebau llafur Mae'r menopos yn fater sy'n ymwneud â chydaddoldeb Y menopos fel mater iechyd a diogelwch	20 20 24
22. Beth yw'r problemau yn y gweithle?	27
23. Mynd i'r afael â phroblemau yn y gweithle – enghreifftiau o addasiadau	28
30. Beth all cynrychiolwyr undebau llafur ei wneud	34
32. Beth all cyflogwyr ei wneud	37
34. Cefnogi aelodau yn y gweithle – datgelu	39
36. Offer – arolygon a mapio	42
41. Polisi enghreifftiol i'r gweithle	47
48. Rhestr wirio sy'n sensitif i rywedd ar gyfer iechyd a diogelwch	53
52. Rhestr wirio enghreifftiol ar gyfer asesiad risg i'r menopos	58
54. Gwybodaeth a chymorth pellach	65



roedd bron i 9 o bob 10 o'r rhai hynny â phrofiad uniongyrchol o'rmenopos yn teimlo ei fod yn caeleffaith ar fywyd gweithio.

Y menopos yn y gweithle

Mae oddeutu 1 o bob 3 menyw naill ai wedi profi neu mae'n mynd trwy'r menopos ar hyn o bryd.

Mae menywod yn cyfrif am bron i hanner y gweithlu yng Nghymru a chyda nifer gynyddol o weithwyr hŷn, erbyn hyn mae llawer mwy o fenywod yn gweithio trwy'r menopos ac ymhell y tu hwnt iddo.

Er nad yw rhai menywod yn cael anawsterau o ganlyniad i'r menopos, bydd oddeutu 8 o bob 10 menyw yn dioddef symptomau amlwg ac o'r rhain bydd 45 y cant yn canfod bod eu symptomau'n anodd delio â nhw. Mae llawer o fenywod yn datgan y gall amgylcheddau ac arferion yn y gweithle achosi i symptomau waethygu.

48%

Mae menywod yn cyfrif am bron i hanner y gweithlu yng Nghymru



Yn draddodiadol, fe welwyd y menopos fel mater preifat neu 'fater i fenywod' ac yn aml nid yw'n bwnc a drafodir yn agored neu a gymerwyd i gyfrif wrth ddylunio gweithleoedd ac arferion gweithio.

Mae cyflogwyr, hyd yn oed mewn gweithleoedd sy'n cael eu dominyddu gan weithwyr sy'n fenywod, wedi bod yn araf i nodi'r menopos fel problem, ac y gallai'r rhai hynny sy'n mynd trwy'r menopos angen ystyriaeth neu addasiadau ychwanegol. Mewn llawer o achosion mae'r menopos yn dal heb ei nodi fel problem i'r gweithle gan reolwyr o ganlyniad, mae llawer o fenywod yn teimlo bod rhaid iddynt guddio eu symptomau neu siarad amdanynt nhw mewn ffordd ddifyr yn unig. Mae hyn yn golygu nad yw llawer yn gallu cael mynediad i'r addasiadau sydd arnynt eu hangen. Mewn rhai achosion, mae menywod yn dweud eu bod yn cael eu gorfodi i adael y gweithlu'n gyfan gwbl oherwydd diffyg cefnogaeth.

Yn 2016, fe wnaeth TUC Cymru gynnal arolwg mawr o bron i 4000 o weithwyr ar y mater hwn. Mae'n amlwg bod yr arolwg wedi cyffwrdd â nerf –mewn gwirionedd, nid ydym erioed wedi derbyn ymateb mor llethol i arolwg. Fe wnaeth ganfod bod bron i 9 o bob 10 o'r rhai â phrofiad uniongyrchol o'r menopos yn teimlo ei fod yn cael effaith ar eu bywyd gweithio. F wnaeth niferoedd sylweddol o'r rhai a ymatebodd i'r arolwg ddatgan hefyd eu bod wedi gweld y menopos yn cael ei drin yn negyddol neu fel jôc o fewn eu gweithleoedd. Dangosodd yr arolwg mai dim ond nifer fach iawn o weithleoedd sydd â pholisïau yn eu lle i gefnogi menywod sy'n profi anawsterau yn ystod y menopos. Mae angen i hyn newid.

Mae gan yr Undebau rôl allweddol i'w chwarae wrth godi ymwybyddiaeth o'r menopos fel mater o iechyd galwedigaethol yn y gweithle. Gall cynrychiolwyr undebau ddefnyddio'r pecyn cymorth hwn fel adnodd i helpu aelodau sy'n gweithio trwy'r menopos ac i bwysu ar gyflogwyr i gymryd camau i fynd i'r afael â'r materion iechyd a diogelwch a chydarddoldeb sy'n gysylltiedig â'r menopos.

Beth yw'r menopos?

Menopos naturiol

Mae'r menopos yn rhan o'r broses heneiddio naturiol i fenywod. Fe'i gelwir yn gyffredin 'y newid', mae'n cyfeirio at y pwynt mewn amser pan fydd menyw yn stopio rhag cael misglwyfau. Fe'i diffinnir fel y pwynt pan fydd mislifo wedi dod i ben am ddeuddeg mis yn olynol ac mae menyw wedi cyrraedd diwedd ei bywyd atgenhedlu. Gelwir hwn y 'menopos naturiol', pan fydd yr ofariau wedi rhoi'r gorau i gynhyrchu wyau ac mae hormonau'n disgyn islaw lefelau penodol. Pan na fydd menyw wedi cael misglwyf am flwyddyn, gellir ei disgrifio fel rhywun sydd 'ar ôl y menopos'.

Fel arfer mae'r menopos yn digwydd rhwng yr oedrannau 45 a 55. Yn y DU, yr oedran cyfartalog yw 51, ond gall ddigwydd yn gynharach o lawer. Mae llawer o fenywod yn profi'r menopos cyn eu bod yn 45 oed (menopos cynnar) ac mae nifer sylweddol o fenywod yn profi'r menopos cyn eu bod yn 40 oed (gelwir hyn yn **fenopos cynamserol** neu'n **annigonedd ofariaidd cynamserol**).

Menopos cynamserol

Mae'r GIG yn amcangyfrif y bydd oddeutu 1 o bob 100 o fenywod yn dioddef menopos cynamserol, cyn eu bod yn 40 mlwydd oed. Mewn rhai achosion gall ddigwydd i fenywod yn eu harddegau neu eu hugeiniau. Mewn llawer o achosion, nid oes achos amlwg i fenopos cynamserol.

Menopos meddygol neu lawfeddygol

Mae rhai menywod yn profi menopos meddygol neu lawfeddygol a all ddigwydd yn sydyn ar unrhyw oedran pan fydd yr ofariau'n cael eu niweidio gan driniaethau penodol megis cemotharapi, radiotherapi neu lawdriniaeth. Er enghraifft, gall hyn ddigwydd o ganlyniad i driniaethau canser. Gall menopos llawfeddygol ddigwydd hefyd pan fydd ofariau menyw yn cael eu tynnu fel rhan o hysterectomi.



Fel arfer mae'r menopos yn digwydd rhwng yr oedrannau 45 a 55. Yn y DU, yr oedran cyfartalog yw 51, ond gall ddigwydd yn gynharach o lawer. Mae'r GIG yn amcangyfrif y bydd oddeutu 1 o bob 100 o fenywod yn dioddef menopos cynamserol, cyn eu bod yn 40 mlwydd oed.

Peri-fenopos

Y **peri-fenopos**yw'r cyfnod o newid hormonaidd yn arwain at y menopos. Dyma'r amser pan fydd llawer o fenywod yn dechrau profi symptomau. Yn aml, gall y peri-fenopos barhau am bedair i bum mlynedd, er y gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd i rai menywod neu gall barhau am ychydig fisoedd yn unig i fenywod eraill.

Yn gyffredinol, fel arfer mae misglwyfau'n dechrau dod yn llai aml dros y cyfnod hwn, weithiau bydd cylchoedd misglwyfol yn dod yn fyrrach, efallai y bydd misglwyfau'n dod yn drymach neu'n ysgafnach neu fe all menywod sylwi bod rhai misglwyfau'n cael eu colli hyd nes y byddant yn dod i ben yn gyfangwbl yn y pen draw. Fodd bynnag, weithiau gallant ddod i ben yn sydyn.

Beth yw'r symptomau?

Yn ystod amser y peri-fenopos gall menywod ddechrau profi symptomau oherwydd newidiadau yn lefelau eu hormonau. Gall difrifoldeb y symptomau hyn amrywio mewn gwahanol unigolion o ysgafn i arwyddocaol iawn.

Efallai y bydd menywod yn canfod bod eu symptomau'n newid a gall symptomau eraill ddatblygu dros amser. Gall symptomau mae menywod yn eu hadrodd yn gyffredin gynnwys:

- pyliau o wres a dychlamiadau
- chwysu yn y nos (hefyd gellir profi mwy o chwysu yn ystod y dydd)
- diffyg cwsg aflonyddwch cwsg
- gorflinder
- canolbwyntio gwael
- pennau tost
- doluriau yn y cymalau
- llid a sychder ar y croen
- llygaid sych
- problemau troethol
- colli gwallt
- newidiadau i fisglwyfau megis misglwyfau afreolaidd, poenus neu'n gwaedu'n uchel
- sychder, cosi ac anghysur yn y wain
- colli libido

Efallai y bydd symptomau seicolegol cysylltiedig hefyd gan gynnwys:

- iselder
- gorbryder
- pyliau o banig
- newidiadau mewn hwyliau
- piwisrwydd
- problemau â chof
- colli hyder

Gan ei fod yn bosibl eu bod yn dal i gael misglwyfau rheolaidd pan fyddant yn dechrau cael symptomau yn y lle cyntaf, nid yw llawer o ferched bob amser yn sylweddoli eu bod yn profi'r menopos ac efallai na fyddant yn deall beth sy'n achosi eu symptomau. Gall hyn fod yn rhwystr i gyrchu cymorth.

Gallai menywod brofi rhai o'r symptomau hyn yn unig neu'r cyfan ohonynt, a gall rhai brofi symptomau eraill, llai cyffredin nad ydynt yn ymddangos ar y rhestr hon. Bydd oddeutu 80 y cant o fenywod yn profi symptomau amlwg ond nid yw rhai menywod yn profi unrhyw symptomau.

Rhyng-gysylltiad symptomau

Mae llawer o fenywod yn canfod bod eu symptomau wedi'u rhyng-gysylltu. Er enghraifft, gall aflonyddwch cwsg gael ei achosi gan chwysu yn y nos neu orbryder mae menywod yn ei deimlo yn ystod y menopos. Gall colli cwsg ei hunan arwain at biwisrwydd, diffyg canolbwyntio a gallai waethygu iselder.

Am faint o amser mae symptomau'r menopos yn parhau?

Gall hyd yr amser mae symptomau'n parhau amrywio'n sylweddol rhwng gwahanol fenywod.

Gall symptomau'r menopos ddechrau fisoedd neu hyd yn oed flynyddoedd cyn i fisglwyfau menyw ddod i ben, yn ystod yr amser a elwir y peri-fenopos (amser y newid hormonaidd sy'n arwain at y menopos). Yn aml mae'r peri-fenopos yn parhau am oddeutu 4 i 5 mlynedd, ond mewn rhai achosion gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd neu efallai bydd yn parhau am ychydig fisoedd yn unig.

Yn ôl y GIG, ar gyfartaledd, mae menywod yn parhau i gael symptomau am bedair blynedd ar ôl eu misglwyf diwethaf, ond mae oddeutu 10 y cant o fenywod yn parhau i gael symptomau am hyd at 12 mlynedd ar ôl eu misglwyf diwethaf.

Y tu hwnt i'r menopos, o ganlyniad i lefelau is o hormonau penodol, gall menywod yn y cyfnod ôl-fenopos fod mewn perygl cynyddol o gael rhai cyflyrau megis datblygu osteoporosis ('esgyrn brau') a chlefyd y galon. Mae'r risgiau hyn yn cynyddu ar gyfer menywod sydd wedi profi menopos cynnar neu gynamserol.

Nid yw llawer o ferched bob amser yn sylweddoli eu bod yn profi'r menopos ac efallai na fyddant yn deall beth sy'n achosi eu symptomau. Gall hyn fod yn rhwystr i gyrchu cymorth.

Bydd oddeutu

80%

o fenywod yn profi symptomau amlwg

HRT a thriniaethau eraill ar gyfer y menopos

Mae rhai merched yn ceisio cyngor meddygol a thriniaeth ar gyfer symptomau'r peri-fenopos a'r menopos. Gelwir math o driniaeth gyffredin yn therapi adfer hormonau (HRT). Mae llawer o ferched yn canfod bod y triniaethau hyn yn ddefnyddiol ar gyfer lliniaru symptomau, ond fel gyda phob meddyginiaeth mae buddion a risgiau ac nid yw HRT yn addas nac yn briodol ar gyfer pob menyw. Mae angen cyngor a goruchwyliaeth feddygol a gellir profi sgîl-ffeithiau.

Er bod llawer o fenywod yn adrodd bod yr HRT yn effeithiol iawn, mae rhai merched yn canfod y gall sgîl-ffeithiau HRT achosi problemau yn y gwaith hefyd. Mae sgîl-ffeithiau a adroddir gan fenywod yn cynnwys:

- bol chwyddedig
- tynerwch neu chwyddo yn y fron
- chwyddo mewn rhannau eraill o'r corff
- cyfog
- crampiau yn y coesau
- pennau tost
- diffyg traul
- gwaedu o'r wain

Efallai y bydd merched sy'n cael sgîl-ffeithiau o ganlyniad i HRT angen addasiadau hefyd yn y gwaith neu amser i ffwrdd i fynychu apwyntiadau.

Gall HRT achosi risgiau cynyddoli iechyd ar gyfer menywod penodol (mae'r rhain yn destun ymchwil barhaus a dadl na thrafodir yma - cynghorir menywod i ofyn am gyngor gan eu Meddyg Teulu neu weithiwr meddygol proffesiynol cymwys arall). Am y rhesymau hyn a rhesymau eraill, ni fydd pob menyw sy'n profi symptomau eisiau ddefnyddio HRT.

Mewn rhai achosion, gallai menywod gael triniaethau ar gyfer symptomau penodol maent yn eu profi - er enghraifft, gellir defnyddio Therapi Ymddygiadol Gwybyddol (CBT) i drin gorbryder neu hwyliau isel, gellir rhagnodi iselder gwrth-iselyddion ar gyfer iselder neu gellid defnyddio meddyginiaethau eraill i drin pyliau o wres.

Mae rhai menywod yn defnyddio therapïau cyflenwol neu amgen ond nid yw'r GIG yn argymhell y rhain gan ei fod yn dweud ei bod 'yn gyffredinol aneglur pa mor ddiogel ac effeithiol ydyn nhw'. Hefyd gall rhai meddyginiaethau ryngweithio gyda meddyginiaethau eraill gan achosi sgîl-ffeithiau



Pwy sy'n cael ei effeithio?

Yn aml, mae pobl yn tybio bod y menopos yn effeithio'n bennaf ar fenywod yn eu pedwardegau hwyr neu bumdegau cynnar. Er ei bod yn wir bod y menopos dim ond fel arfer yn digwydd mewn menywod rhwng 45 a 55 oed, mae hwn yn gyfartaledd yn unig gan fod llawer o ferched yn profi'r menopos yn iau o ganlyniad i fenopos cynnar, cynamserol, llawfeddygol neu feddygol. Mae'n bwysig cofio bod llawer o bobl drawsrywiol hefyd yn profi'r menopos.

Faint o bobl sy'n cael eu heffeithio?

Mae'r menopos yn effeithio ar bob menyw ar ryw adeg, boed hynny'n gynharach neu'n hwyrach mewn bywyd, ac yn amlgall effeithio'n anuniongyrchol ar eu partneriaid, teuluoedd a chydweithwyr hefyd. Yn y DU, amcangyfrifir bod 13 miliwn neu oddeutu 1 o bob 3 menyw naill ai'n mynd trwy neu wedi cyrraedd y menopos.

Llawer o ferched yn profi'r menopos yn iau o ganlyniad i fenopos cynnar, cynamserol, llawfeddygol neu feddygol.

Yng Nghymru, mae menywod 16-64 oed yn ffurfio bron i hanner (48 y cant) o weithlu Cymru. Mae oddeutu 47 y cant o fenywod sy'n gweithio dros 50 oed - felly mae hynny'n golygu bod oddeutu 216,000 o weithwyr yng Nghymru ar oedran lle maent yn debygol o fod yn profi'r menopos neu wedi cyrraedd y menopos.

Fodd bynnag, gall amcangyfrif y niferoedd o fenywod a effeithir yn seiliedig ar nifer y menywod yn y gweithlu dros 50 oed arwain at danamcangyfrif sylweddol. Os yw oedran cyfartalog y menopos yn 51, bydd llawer o fenywod eisoes yn profi symptomau'r peri-menopos yn eu pedwardegau canol i'w pedwardegau hwyr. Hefyd nid yw'r niferoedd hyn yn cymryd i gyfrif y nifer o fenywod iau sy'n profi menopos cynnar, cynamserol, llawfeddygol neu feddygol.

Hefyd mae llawer o fenywod iau yn derbyn

triniaethau ar gyfer cyflyrau cyffredin megis endometriosis (yr amcangyfrifir ei fod yn effeithio ar oddeutu 1 o bob 10 o fenywod o oed atgenhedlu) ac anffrwythlondeb (sy'n effeithio ar oddeutu 1 o bob 7 o gyplau). A bod yn fanwl gywir, er efallai nad yw'r menywod hyn yn mynd trwy'r menopos, bydd llawer ohonynt yn profi menopos 'artiffisial' dros dro tra byddant yn derbyn triniaethau a allai gael eu cynnal dros wythnosau, misoedd neu flynyddoedd yn ysbeidiol.

Mae'n anodd mesur yn ystadegol y nifer o bobl sy'n profi'r menopos o'r cymunedau anneauidd, trawsryweddol neu ryngrywiol. Mewn rhai achosion, gall pobl drawsrywiol gael eu heffeithio gan symptomau menopos oherwydd broses naturiol y menopos, neu driniaethau neu lawdriniaethau. Dylid nodi, oherwydd amrywiaeth o ffactorau, y gall profiad y menopos fod yn wahanol i'r rhai hynny ymysg y cymunedau hyn. Hefyd gallai profiadau a chanfyddiadau o'r menopos fod yn

wahanol mewn cysylltiad ag anabledd, oedran, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol / partneriaeth sifil. Mae'n bwysig nodi, am sawl rheswm, y gallai profiadau unigol pobl o'r menopos fod yn wahanol iawn.



Sut y gall y menopos effeithio ar bobl wahanol - gan gynnwys pobl â 'nodweddion gwarchoddedig'

Mae llawer o wahanol ffactorau ac amgylchiadau personol a allai effeithio ar sut mae rhywun yn profi'r menopos.

Mae'n bwysig i gynrychiolwyr undebau fod yn ymwybodol o sut y gallai profiad y menopos fod yn wahanol i wahanol bobl, yn arbennig y rhai hynny â nodweddion gwarchoddedig penodol. (Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn nodi naw 'nodwedd warchoddedig', sef oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw a chyfeiriadedd rhywiol).

Mae'r adran hon yn rhoi rhai enghreifftiau o sut y gallai'r menopos effeithio ar grwpiau penodol o bobl (gan gynnwys rhai â nodweddion gwarchoddedig). Nid yw'n rhestr gynhwysfawr ond mae'n anelu at roi syniad o amrywiaeth profiadau pobl. Ym mhob achos, mae'n bwysig peidio â gwneud unrhyw ragdybiaethau a gwrando ar anghenion a phrofiad yr unigolyn dan sylw.

Mae hefyd yn bwysig nodi y gall fod gan rai pobl fwy nag un nodwedd warchoddedig ac felly gallent brofi lefelau lluosog o rwystrau a gwahaniaethu.

Pobl draws a'r menopos

Mae cyfarwyddyd y TUC yn datgan: "Defnyddir y gair "traws" neu "drawsrywiol" yn eang i gynnwys pawb sy'n credu bod y rhyw a roddwyd iddynt ar enedigaeth yn anghywir ac sydd eisiau byw yn y rhyw maen nhw'n uniaethau ag ef. Er y gall y newid hwn gynnwys llawdriniaeth gywiro neu therapi hormonau, mae llawer o bobl drawsrywiol yn dewis byw yn barhaol yn eu rhyw a gaffaelwyd heb unrhyw weithdrefnau meddygol neu lawfeddygol. Mae pobl sy'n teimlo bod eu hunaniaeth ryw yn wahanol i'r un a roddwyd iddynt ar enedigaeth weithiau yn cael eu disgrifio fel rhai â "ddysfforia rhyw", ond oherwydd bod gwahanol bobl yn teimlo mewn

ffyrdd gwahanol, ni fydd pawb â dysfforia rhyw yn penderfynu cael newid parhaol neu lawn o ryw, neu driniaeth feddygol.

"Yn ogystal mae pobl nad ydynt yn uniaethu gyda'r naill ryw neu'r llall neu sy'n dewis uniaethu gydag un rhyw ond sy'n gwisgo fel un arall, naill ai dros dro neu'n barhaol. Gallai rhai o'r bobl hyn uniaethu fel rhai "anneuaidd".

"Y peth pwysig i'w gofio yw bod y gair "traws" yn cwmpasu amrediad eang o brofiadau a bod pob person trawsrywiol yn wahanol, felly bydd rhai pobl drawsrywiol yn eu disgrifio eu hunain gyda therm arall megis "trawsryweddol" neu "drawsrywiol". Efallai y bydd pobl eraill yn penderfynu nad ydynt yn ffitio i mewn i unrhyw gategori ac y byddai'n well ganddynt ddefnyddio disgrifiad arall fel "anneuaidd". Ar ben hynny mae pobl a enir fel rhai "rhyngrywiol". Nid ydynt yn draws ond yn aml maent yn profi gwahaniaethu."

Bydd **dynion traws** (y rhai hynny sy'n uniaethu fel gwrywod, ond a ddynodwyd fel benywod ar enedigaeth) yn dioddef menopos naturiol os yw eu hofariau'n parhau yn eu lle ac na roddir unrhyw therapi hormonau. Hefyd bydd dynion traws yn profi symptomau menopos os yw'r ofariau a'r groth yn cael eu tynnu â llawdriniaeth (gallai hyn ddigwydd yn gynharach nag sy'n digwydd yn gyffredin â menopos naturiol). Gallai symptomau gael eu lleihau neu gymhlethu os yw therapi hormonau (megis yr hormon gwrywaidd testosteron) yn ei le.

Fel arfer bydd **menywod traws** (y rhai hynny sy'n uniaethu fel benywod, ond a ddynodwyd fel dynion ar enedigaeth) sy'n ymgymryd â therapi hormonau'n aros â'r driniaeth hon am weddill eu bywyd, ac yn gyffredinol, dylent brofi symptomau 'siwdo' menopos (tebyg i fenopos) cyfyngedig - oni bai fod y therapi hormonau'n cael ei ymyrryd neu mae

lefelau hormonau'n ansefydlog. Fodd bynnag, gall ymyriadau o'r fath fod yn brofiad cyffredin i fenywod trawsrywiol (a dynion trawsrywiol).

Mae pobl draws yn adrodd, ar gyfer y rhai hynny â lefelau hormonau ansefydlog, mae mynediad i wasanaethau lleol sy'n monitro ac yn rheoli lefelau hormonau mewn modd ymatebol a rhagweithiol yn ddiffygiol ar hyn o bryd. Oherwydd hynny, mae'n debygol y bydd llawer o bobl draws yn profi o leiaf rhai symptomau menopos. Gall sut y bydd person trawsryweddol yn profi symptomau nes ymlaen yn ei fywyd amrywio, gan ddibynnu ar yr oedran roeddynt wedi trawsnewid a pha adeg oedd honno (gan fod triniaethau wedi newid a datblygu dros amser).

Gall pobl anneuaidd a rhyng-rywiol brofi symptomau menopos hefyd - yn anffodus, mae diffyg gwybodaeth ar hyn o bryd ynghylch profiadau'r grwpiau hyn o'r menopos.

Os yw rhywun traws, anneuaidd neu rhyngrywiol yn profi gwahaniaethu neu aflonyddu yn y gweithle, gall hyn achosi mwy o straen a allai waethgu rhai symptomau menopos. Hefyd gall agweddau negyddol a gwahaniaethol ei wneud yn anos datgelu anawsterau neu ofyn am addasiadau. Canfu arolwg diweddar gan y TUC o weithwyr LGBT + fod bron i hanner y bobl draws (48 y cant) wedi profi bwlio neu aflonyddu yn y gwaith.

Efallai na fydd rhai pobl draws yn dymuno datgelu eu statws traws ac o ganlyniad efallai y byddant yn amharod i drafod

symptomau menopos os byddai gwneud hynny'n datgelu eu statws traws. Mae llawer o bobl draws yn dewis peidio â datgelu eu statws traws, naill ai cyn iddynt trawsnewid, neu os ydynt yn dechrau swydd newydd ar ôl trawsnewid.

I gael rhagor o wybodaeth ynghylch materion traws yn y gweithle, gweler canllaw'r TUC *Trawsffurfio'r Gweithle*.

Hefyd gall agweddau negyddol a gwahaniaethol ei wneud yn anos datgelu anawsterau neu ofyn am addasiadau. Canfu arolwg diweddar gan y TUC o weithwyr LGBT + fod bron i hanner y bobl draws (48 y cant) wedi profi bwlio neu aflonyddu yn y gwaith.



Astudiaeth achos – y menopos, canser a syndrom blinder cronig



“Fe wnes i brofi’r menopos yn fy mhedwardegau cynnar yn dilyn triniaeth ar gyfer canser y fron ac yna hysterectomi. Gaethygir fy symptomau menopos gan y tamocsiffen dw i’n ei chymryd. Alla i ddim cymryd HRT oherwydd canser y fron.

“Yn dilyn y driniaeth ganser, datblygais syndrom blinder cronig (CFS) hefyd a gall fod yn anodd gwahanu symptomau menopos a blinder. Y prif symptomau dw i’n eu profi yw poen yn y cymalau, cof/canolbwyntio gwael a chwsg gwael. Hefyd mae’r CFS wedi’i briodoli’n rhannol i’r newidiadau hormonaidd sydyn dw i wedi’u profi.

“Dw i’n gweithio fel athro ac dw i wedi bod i ffwrdd o’r gwaith lawer dros y 5 mlynedd diwethaf Roedd rhaid imi ostwng fy oriau o lawnamser i 0.4. **Hefyd mae poen yn y cymalau (yn arbennig poen cefn) yn gwaethygu pan fyddaf yn gweithio a all wedyn effeithio ar fy nghwsg a gwneud y blinder yn waeth. Pan fyddaf yn gweithio, mae’r blinder yn cael effaith enfawr ar beth y gallaf ei gyflawni.** Mae fy nghof a chanolbwyntio gwael yn ei wneud yn anodd amsugno gwybodaeth newydd a ffocysu yn ystod cyfarfodydd/cyrsiau. Mae hefyd yn ei wneud yn anodd gwneud y gwaith yn y cartref mae’r swydd yn galw amdano - yn arbennig adroddiadau a thasgau mwy. Oherwydd fy absenoldeb diwethaf am flwyddyn, roeddwn i’n methu gwneud cais am gynnydd ar y raddfa gyflog uwch.

“**Ces i gefnogaeth gan fy nghynrychiolydd undeb a ches i ddychwelyd yn raddol ar ôl fy nghyfnod cychwynnol o salwch. Am nifer o fisoedd roeddwn i’n gallu gweithio mewn rôl arall y tu allan i’r ystafell ddosbarth ar sylfaen dros dro. Trefnwyd hyn mewn cynhadledd achos gyda fy nghynrychiolydd undeb, prifathro ac iechyd galwedigaethol. Roedd yr oriau llai a’r rôl y tu allan i’r dosbarth yn golygu bod gweithio’n fwy rheoladwy ac mae hyn wedi gweithio’n dda iawn i mi.** Fodd bynnag, yn anffodus, nid oedd y prifathro’n gallu cynnig y rôl y tu allan i’r ystafell ddosbarth ar sylfaen barhaol oherwydd pwysau ariannol ar yr ysgol a dywedwyd wrthyf y byddai’n rhaid i mi ddychwelyd i rôl ystafell ddosbarth. Roeddwn i’n teimlo y byddai hon yn rhy anodd i’w rheoli gyda fy nghyflwr felly bellach dw i wedi cael fy niswyddo’n wirfoddol.

“Yn aml, mae menywod sydd yn cael trafferthion gwirioneddol yn teimlo na allant siarad amdano gan eu bod yn poeni y bydd pobl yn ystyried nad ydynt yn ymdopi neu eu bod yn wan. Yn aml ystyrir bod y menopos yn bwnc y gellir siarad yn ysgafn amdano. Mae dealltwriaeth gynyddol o’r effaith y gall ei chael ar gyfer rhai menywod yn bwysig iawn. Mae’n hanfodol cael y gefnogaeth gywir a theimlo y gallwch siarad yn agored amdano yn y gweithle. Hefyd dylai gweithleoedd gynig mwy o hyblygrwydd, megis caniatáu i rywun drosglwyddo i rôl â dyletswyddau eraill os oes angen.”

Mae llawer o fenywod yn dweud yr ymddengys fod y menopos yn gwaethygu cyflyrau iechyd presennol, gan sbarduno neu gyd-ddigwydd â fflamychiad o symptomau

Cyflyrau oedd yn bodoli o’r blaen, menywod anabl a’r menopos

Ar hyn o bryd mae diffyg ymchwil a gwybodaeth ynghylch y rhyngweithio rhwng y menopos a llawer o afiechydon a chyflyrau. Mae llawer o fenywod yn dweud yr ymddengys fod y menopos yn gwaethygu cyflyrau iechyd presennol, gan sbarduno neu gyd-ddigwydd â fflamychiad o symptomau Mae rhai menywod yn dweud yr ymddengys fod y menopos yn sbarduno neu gyd-ddigwydd â dechrau cyflwr newydd. Hefyd gallai cyflwr iechyd presennol waethygu symptomau’r menopos. Gallai fod yn anodd nodi a yw symptom yn cael ei achosi gan y menopos neu gan y cyflwr presennol, neu nodi pa un sy’n gwneud y llall yn waeth. Gall llawer o symptomau rhyng-gysylltu neu orgyffwrdd.

Er enghraifft, ar gyfer menyw â diabetes, gallai newidiadau hormonau sy’n gysylltiedig â’r menopos ei wneud yn anos cadw lefelau siwgr yn y gwaed yn sefydlog. Hefyd efallai y bydd yn anodd gwybod a yw symptomau fel newidiadau sydyn yn nhymheredd y corff neu newidiadau mewn hwyliau’n gysylltiedig ag amrywiadau mewn siwgr gwaed a achosir gan y diabetes neu newidiadau hormonaidd oherwydd y menopos. Gall hyn olygu bod symptomau’n anos eu rheoli a thrin.

Mae menywod yn adrodd am amrediad eang o gyflyrau a all gael eu heffeithio gan y menopos gan gynnwys arthritis, sglerosis ymledol (MS), cyflyrau iechyd meddwl, cyflyrau’r croen, diabetes, hyperthyroidedd, syndrom blinder cronig, ffibromyalgia a llawer eraill.

Os oes gan fenyw gyflwr presennol sydd wedi’i waethygu gan y menopos, efallai y bydd angen mwy o amser i ffwrdd ar gyfer apwyntiadau meddygol neu driniaeth ar gyfer y cyflwr hwnnw ac efallai y bydd angen adolygiad ac o bosibl newidiadau i unrhyw addasiadau rhesymol a oedd yn eu lle o’r blaen.

Mae nifer sylweddol o fenywod yn profi’r menopos

o ganlyniad i driniaeth ganser, a gallent brofi sgîl-ffeithiau a chyflyrau eraill ar yr un pryd o ganlyniad i’r canser ei hunan neu’r triniaethau a gânt.

Gallai menywod â chyflyrau sy’n achosi gwahaniaethau mewn cyfathrebu neu synhwyro a chanfod (megis menywod ag awtistiaeth) neu fenywod â chyflyrau iechyd meddwl penodol ganfod symptomau menopos yn wahanol, a gallent ei chael yn anos cyrchu cymorth meddygol ar gyfer symptomau neu gael y cymorth cywir.

Mae’n bwysig y nodir y lefelau lluosog o wahaniaethu a rhwystrau a wynebir yn aml gan fenywod anabl. Dylid mynd i’r afael ag anghenion pob person mewn ffordd sensitif ar sylfaen unigol. Dylai cyflogwyr sicrhau bod polisiau, arferion ac amgylcheddau yn y gweithle’n hyblyg, cefnogol a chynhwysol er mwyn diwallu’r anghenion ychwanegol a allai fod gan fenywod anabl sy’n profi’r menopos a bod addasiadau rhesymol yn cael eu hadolygu i sicrhau eu bod yn dal yn addas ac effeithiol.

Menywod Du, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig (BAME) a’r menopos

Mae peth ymchwil wedi canfod bod amrywiad yn bodoli o ran yr oedran cyfartalog mae’r menopos yn digwydd arno rhwng menywod o gefndiroedd ethnig gwahanol. Canfuwyd bod adrodd am y symptomau mwyaf cyffredin ac arwyddocaol o fenopos yn amrywio ymhlith grwpiau ethnig gwahanol. Nid yw’n glir i ba raddau yr achosir y gwahaniaethau hyn gan ffactorau cymdeithasol, economaidd, iaith a diwylliannol yn hytrach na tharddiad ethnig menyw.

Efallai y bydd gan fenywod nad Saesneg yw eu hiaith gyntaf fwy o anhawster o ran cyfathrebu symptomau neu anawsterau maent yn eu profi. Efallai na fyddant yn disgrifio pethau yn yr un ffordd ac efallai na fydd gan rai geiriau gyfieithiad uniongyrchol o’r naill iaith i’r llall. Gallai hyn ei wneud yn anos i fenywod gael

Canfu ymchwil menopos gan TUC Cymru gyda menywod BAME fod nifer o'r rhai hynny ar gontractau ansicr yn anfodlon codi mater eu symptomau menopos neu ofyn am addasiadau yn y gwaith, oherwydd pryderon y gallai gwneud hynny effeithio'n negyddol ar eu diogelwch swydd.

gafael ar gyngor meddygol neu ofyn am help neu addasiadau yn y gwaith.

Canfu arolwg diweddar a gynhaliwyd gan y TUC fod dros draean o weithwyr BAME wedi gweld neu brofi cam-drin hiliol yn y saith mis ar ôl y bleidlais Brexit. Gall hiliaeth yn y gwaith gynyddu straen cysylltiedig â gwaith a allai beri i rai symptomau menopos waethygu.

Hefyd mae ymchwil gan y TUC wedi dangos bod gweithwyr BAME yn fwy tebygol na gweithwyr gwyn o fod mewn gwaith ansicr, megis dim oriau neu gontractau achlysurol. Canfu ymchwil menopos gan TUC Cymru gyda menywod BAME fod nifer o'r rhai hynny ar gontractau ansicr yn anfodlon codi mater eu symptomau menopos neu ofyn am addasiadau yn y gwaith, oherwydd pryderon y gallai gwneud hynny effeithio'n negyddol ar eu diogelwch swydd.

Anffurfio Organau Cenhedlu Benywod (FGM)

Mae anffurfio organau cenhedlu benywod (FGM) yn weithdrefn lle mae organau cenhedlu benyw yn cael eu torri, niweidio neu newid yn fwriadol, ond heb reswm meddygol i wneud hynny. Fel arfer fe'i gwneir ar ferched ifanc rhwng babandod ac oedran 15, yn fwyaf cyffredin cyn bod blaenaeddfedrwydd yn cychwyn. Mae FGM yn anghyfreithlon yn y DU, ac mae'n fath o gam-drin plant.

Mae FGM yn boenus iawn a gall niweidio menywod a merched yn ddifrifol. Gall achosi problemau ac anawsterau iechyd hirdymor gan gynnwys problemau ynghylch rhyw, geni ac iechyd meddwl. Merched a menywod sy'n byw mewn cymunedau sy'n ymarfer FGM yw'r rhai yn y perygl mwyaf. Mae'r elusen blant NSPCC yn dweud bod nifer amcangyfrifedig o 137,000 o fenywod a merched ag FGM yng Nghymru a Lloegr.

Nid oes llawer o ymchwil neu wybodaeth ar gael ynghylch FGM a'r menopos. Mae'r ymchwil gyfredol yn awgrymu bod menywod sydd wedi cael FGM yn fwy tebygol o brofi misglwyfau poenus, problemau

wrinol ac anawsterau wrth eni, gan gynnwys niwed i lawr y pelfis. Mae'n hysbys, yn ystod y menopos, y gall newidiadau hormonaidd wanhau meinwe belfig a niweidiwyd gan geni ymhellach, a all arwain at anymataliaeth neu brolapsau weithiau Hefyd gall newidiadau hormonaidd oherwydd y menopos achosi problemau wrinol cynyddol.

Mae gwybodaeth, cymorth a chyngor pellach ynghylch FGM ar gael gan y GIG, NSPCC, a sefydliadau megis BAWSO neu Daughters of Eve. Gwelwch yr adran Ddangos y ffordd yng nghefn y pecyn cymorth hwn i gael gwybodaeth ynghylch cysylltu.

Menywod hŷn a'r menopos

Yn aml, gall y menopos ddod ar adeg fyw pan fydd menywod eisoes yn profi problemau neu anawsterau eraill, megis dechrau cyflyrau iechyd sy'n gysylltiedig ag oedran, cyfrifoldebau gofalu cynyddol am rieni a pherthnasau oedrannus neu sâl yn ogystal â phlant neu wyrion. Mae menywod yn dal i dueddu i gael cyfran fwy o gyfrifoldebau gofalu a gall y rhain fod yn ffynhonnell ychwanegol o straen yn ystod amser y menopos. Mae cynnydd yn oedran pensiwn y wladwriaeth hefyd yn golygu y bydd rhaid i rai menywod weithio am fwy o amser nag a gynlluniwyd ganddynt bellach.

Gall menywod sydd wedi dioddef niwed i lawr y pelfis yn ystod geni fod mewn mwy o berygl o gael rhai cyflyrau o ganlyniad i'r menopos. Er enghraifft, gall problemau megis anymataliaeth neu brolapsau ddatblygu o ganlyniad i'r newidiadau hormonaidd yn ystod y menopos oherwydd y gall hyn wanhau feinwe a ddifrodwyd ymhellach.

Ar gyfer menywod hŷn nad oes ganddynt blant, gall y ffaith bod y menopos yn dynodi diwedd oes atgennedlu menyw arwain at broblemau emosiynol ychwanegol. Gall fod yn amser arbennig o anodd i fenywod a oedd eisiau cael baban ond nad oeddynt yn gallu beichiogi neu i'r rhai hynny sydd wedi dioddef camesgoriadau neu farw-enedigaeth. Er

enghraifft, dywedodd un ymatebydd wrth arolwg menopos TUC Cymru fod gwaedu trwm yn ystod y peri-fenopos wedi'i gadael yn teimlo'n ofidus gan ei fod yn ei hatgoffa am drawma camesgoriad yn y gorffennol.

Menywod iau a'r menopos

Bydd llawer o fenywod iau'n profi menopos cynamserol (bydd oddeutu 1 o bob 100 o fenywod yn profi'r menopos cyn eu bod yn 40 mlwydd oed). Mewn llawer o achosion, nid oes unrhyw achos amlwg. Mae llawer o fenywod iau hefyd yn profi menopos llawfeddygol neu feddygol, oherwydd triniaethau ar gyfer cyflyrau megis canser.

Yn ogystal â symptomau'r menopos, gallai fod gan y menywod hyn amrediad o anawsterau cysylltiedig i ddelio â hwy ar yr un pryd - er enghraifft problemau ynghylch ffrwythlondeb a sgîl-effeithiau triniaethau ffrwythlondeb neu wella ar ôl triniaeth ganser (neu'r ddau).

Mae'n bwysig bod gweithleoedd yn ddigon hyblyg i gefnogi'r menywod hyn ar amser a all fod yn anodd

iawn. Er enghraifft, efallai y bydd menywod angen amser ychwanegol i ffwrdd i dderbyn a gwella ar ôl triniaethau ffrwythlondeb. Hefyd gall llawer o driniaethau ffrwythlondeb ynddynt eu hunain achosi sgîl-effeithiau sy'n debyg i'r menopos fel blinder, chwysu yn y nos, gorbryder ac iselder. Efallai y bydd angen addasiadau ychwanegol.

Hefyd mae menywod sy'n cael menopos cynnar neu gynamserol yn wynebu mwy o berygl o ddatblygu osteoporosis ('esgyrn brau') a chlefyd y galon

Yn arolwg menopos TUC Cymru, dywedodd nifer o ymatebwyr eu bod yn profi menopos cynnar neu gynamserol gan ychwanegu bod diffyg cydnabyddiaeth neu hyd yn oed anghrediniaeth yn aml y gallai menywod iau gael eu heffeithio.



39%

o weithwyr LGBT+ wedi profi aflonyddu neu wahaniaethu gan gydweithiwr

Menywod lesbiaidd, hoyw a deurywiol a'r menopos

Efallai y bydd gan fenywod sydd mewn

perthnasau o'r un rhyw bartner sy'n mynd trwy'r menopos ar yr un pryd. O dan rai amgylchiadau, gallai hyn fod yn gadarnhaol o ran cynyddu cyd-ddealltwriaeth a chefnogaeth yn y cartref.

Weithiau, os yw'r ddwy bartner yn profi symptomau megis aflonyddwch cwsg neu chwysu yn y nos, gall hyn gynyddu blinder a gorflinder i'r ddwy bartner. Hefyd gallai fod yn anos os yw'r ddwy bartner yn profi symptomau megis iselder neu newidiadau mewn hwyliau ar yr un pryd.

Mae llawer o fenywod yn adrodd y gall straen effeithio ar symptomau'r menopos. Os yw menywod yn profi homoffobia ar yr un pryd â symptomau'r menopos, gall hyn hefyd gynyddu straen a allai waethygu rhai symptomau. Canfu arolwg diweddar gan y TUC o weithwyr LGBT + fod bron i ddwy o bob pump (39 y cant) o'r holl ymatebwyr wedi profi aflonyddu neu wahaniaethu gan gydweithiwr, chwarter (29 y cant) gan reolwr ac oddeutu un o bob saith (14 y cant) gan gleient neu glaf.

Dynion a'r menopos

Mae'r GIG yn disgrifio'r term 'menopos gwrywaidd' (weithiau'n cael ei alw'n 'andropos') fel 'annefnyddiol'. Mae'n dweud: "Mae'r label hon yn gamarweiniol gan ei bod yn awgrymu bod y symptomau'n digwydd o ganlyniad i ostyngiad sydyn mewn testosteron yng nghanol oed, yn debyg i'r hyn sy'n digwydd yn ymenopos benywaidd. Nid yw hyn yn wir."

Er bod dynion yn profi dirywiad cysylltiedig ag oed mewn lefelau hormonau, mae hyn fel arfer yn broses raddol iawn sy'n digwydd yn araf dros oes dyn mewn ffordd sy'n annhebygol o achosi problemau ynddo'i hunan.

Gallai rhai dynion ddatblygu cyflyrau meddygol (megis hypogonadiaeth) a all gael effaith fwy

arwyddocaol ar eu lefelau hormonau. Gall datguddiad i rai cemegau a thriniaethau meddygol megis cemotherapi, radiotherapi neu lawdriniaeth achosi problemau gyda hormonau hefyd. Mewn rhai achosion, gallai hyn arwain at symptomau arwyddocaol neu'r angen am therapi hormonau neu driniaethau ffrwythlondeb. Efallai y bydd y dynion hyn angen addasiadau yn y gweithle.

Dylid nodi y gall dynion gael eu heffeithio'n anuniongyrchol gan y menopos - er enghraifft, os yw eu partner yn profi diffyg cwsg a chwysu yn y nos, gallai dynion hefyd brofi diffyg cwsg a gorflinder. Os yw partner dyn yn profi symptomau corfforol neu seicolegol sylweddol (fel iselder) efallai y bydd yn pryderu ynghylch ei lles a theimlo lefelau cynyddol o straen. Mewn rhai achosion gall pobl brofi problemau ynghylch eu perthynas neu anawsterau yn y cartref ar yr adeg hon. Gallai'r problemau hyn effeithio ar ddynion yn y gweithle.

Mae'r canllaw hwn yn canolbwyntio ar y materion sy'n effeithio ar fenywod yn ystod y menopos, oherwydd dyma un o lawer o agweddau ar iechyd a diogelwch galwedigaethol menywod sydd wedi cael eu hanwybyddu'n hanesyddol. Ond nid yw hynny'n golygu bod popeth yn iawn o ran iechyd a diogelwch dynion. Maent yn dal i fod yn llawer mwy tebygol o gael eu hanafu neu eu lladd yn uniongyrchol yn y gwaith, neu o ddioddef canserau a achosir gan ddatguddiad i silica neu asbestos. Mae rhai risgiau penodol i iechyd dynion hefyd megis rhai datguddiadau cemegol a all effeithio ar libido, ffrwythlondeb neu berfformiad rhywiol dynion, ac felly eu gallu i genhedlu plant iach a gall rhai achosi canser organau atgenhedlol gwrywaidd.

Mae sicrhau bod materion rhyw yn cael eu hystyried mewn iechyd a diogelwch yn helpu dynion a menywod fel ei gilydd. Wedi'r cyfan mae dynion hefyd yn dod mewn gwahanol siapiau a meintiau ac yn aml mae ganddynt broblemau tebyg i fenywod ynghylch cyfarpar diogelwch personol nad yw'n ffitio'n iawn. (PPE). Hefyd, yn aml maent yn llai tebygol o geisio cymorth pan fyddant yn profi salwch galwedigaethol, yn arbennig iselder neu orbryder a achosir gan straen yn y gweithle.



Pam mae'r menopos yn fater i undebau llafur

Mae'r menopos yn fater sy'n ymwneud â chydaddoldeb

Ers talwm mae undebau wedi bod ar flaen y gad yn y frwydr dros gydraddoldeb, boed hynny trwy'r frwydr dros gyflog cyfartal neu hawliau mamolaeth.

Mae gan gynrychiolwyr undeb rôl allweddol ran cefnogi aelodau a helpu i herio gwahaniaethu yn y gweithle ac aflonyddu o bob math, gan gynnwys y rhai hynny sy'n gysylltiedig â'r menopos.

O dan rai amgylchiadau, gallai cyflyrau sy'n deillio o'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb hefyd.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i beidio â gwahaniaethu o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010. Mae'r Ddeddf Cydraddoldeb yn gwahardd gwahaniaethu ar sail rhyw. Canfu ymchwil TUC Cymru fod llawer o fenywod yn teimlo nad yw rheolwyr yn cydnabod problemau cysylltiedig â'r menopos. Dywedodd llawer nad oedd rheolwyr yn rhoi'r un ystyriaeth i gyflyrau a symptomau'r menopos fel y maent yn ei wneud i gyflyrau iechyd eraill neu symptomau tebyg sy'n deillio o wahanol achosion. Gall y fath agweddau arwain at sefyllfa lle mae cyflogwyr yn gweithredu polisïau megis rheoli perfformiad neu allu mewn modd sy'n wahaniaethol tuag at fenywod.

Mae aflonyddu hefyd yn anghyfreithlon o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (mae aflonyddu'n fath o fwlio ac/neu ymddygiad diangen sy'n achosi dychryn neu ofid ac sy'n gysylltiedig â 'nodwedd warchoddedig' megis rhyw, oedran neu anabled person). Mae cyflogwyr yn gyfrifol am atal bwlio ac aflonyddu ac maent yn atebol am unrhyw aflonyddu a ddiweddefir

gan eu gweithwyr. Gallai aflonyddu gynnwys bwlio a sylwadau diangen ynghylch y menopos sy'n debygol o achosi dychryn neu ofid.

Enghraifft o aflonyddu fyddai rheolwr yn gwneud sylwadau nad oes unrhyw bwrpas i ddyrchafu menywod yn ystod y menopos oherwydd eu bod yn 'hormonaidd'. Hyd yn oed os nad yw'r rheolwr yn cyfeirio'r sylwadau at weithwraig fenywaidd benodol, gallai achosi bod staff yn ofidus iawn ac yn poeni ynghylch eu gyrfaedd. Gellid ystyried bod hyn yn enghraifft o aflonyddu.

O dan rai amgylchiadau, gallai cyflyrau sy'n deillio o'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb hefyd. Y diffiniad o nam o dan y Ddeddf yw 'nam meddyliol neu gorfforol' sy'n cael 'effaith andwyol hirdymor' a 'sylweddol' ar allu'r person hwnnw i gynnal gweithgareddau arferol o ddydd i ddydd. Ystyrid y byddai gan fenywod anabled o dan y Ddeddf os yw eu cyflyrau menopos yn diwallu'r diffiniad hwn. Mae pobl anabl yn cael eu diogelu rhag gwahaniaethu ar sail eu hanabledd ac mae ganddynt hawl i 'addasiadau rhesymol' yn y gweithle lle byddai gweithiwr anabl dan anfantais sylweddol o'i gymharu â chydweithiwr nad yw'n anabl.

Crëwyd Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru) gan y Ddeddf Cydraddoldeb. Mae'r ddyletswydd yn gosod rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyrff cyhoeddus a'r rhai sy'n cynnal swyddogaeth gyhoeddus i ystyried sut y gallant gyfrannu'n gadarnhaol at gymdeithas decach trwy roi sylw dyledus i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin

perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu 'nodwedd warchoddedig' a'r rhai nad ydynt. Mae hyn yn cynnwys

- Dileu neu leihau anfanteision a ddiweddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.

O'r menywod hynny â phrofiad uniongyrchol o'r menopos, roedd bron i draean (29.3 y cant) yn teimlo bod y menopos yn cael ei drin yn negyddol yn eu gweithle. Fe wnaeth bron i 6 o bob 10 (58.5 y cant) adrodd eu bod wedi gweld y menopos yn cael ei drin fel 'jôc'.

Er bod ymatebwyr yr arolwg wedi dweud mewn rhai achosion eu bod wedi gweld neu ddefnyddio hiwmor ynghylch y menopos fel math o gyfeillgarwch neu fel mecanwaith ymdopi, mewn achosion eraill, roedd menywod yn adrodd am glywed sylwadau diangen neu weld bwlio rhywiaethol ac aflonyddu yn gysylltiedig â'r menopos. Fe wnaeth un ymatebydd adrodd am gael ei 'gwawdio'n agored trwy systemau e-bost rhwng cydweithwyr ynghylch adroddiad lechyd Galwedigaethol a oedd yn datgan menopos.' *Dywedodd un arall y gall 'yr holl fater o fisglwyfau a menopos gael ei drin fel jôc yn ei gweithle. "O, mae hi mewn hwyliau drwg oherwydd tensiwn rhag-fisliol (PMT)!"*

Fe wnaeth ymatebwyr eraill adrodd am brofiadau negyddol tebyg:

'Rydym yn treulio llawer o amser ar faterion cydraddoldeb ond mae'r menopos yn cael ei drin fel jôc: "ydych chi'n cael un o'r eiliadau hynny eto," wedi'i ddweud gyda gwên goeglyd, weithiau'n cael ei ddefnyddio fel sylw gwawdlyd

'Mae cydweithwyr wedi tanseilio/wedi bod yn fychanol i gydweithwyr eraill gan nodi "maen nhw'n mynd trwy'r menopos!" neu "rhaid mai dyna'r amser o'r mis!" i awgrymu bod y gweithwraig broffesiynol maent yn cyfeirio ati'n afresymol/nad ydynt yn rheoli eu hymddygiad sy'n eu tanseilio nhw, eu hyder a barnau pobl eraill arnynt.'

Hefyd dywedodd nifer o ferched eu bod wedi

cael eu cosbi am eu symptomau menopos gan bolisiau ynghylch rheoli perfformiad ac absenoldeb oherwydd salwch.

Mae nifer o faterion gwahanol ynghylch cydraddoldeb yn gysylltiedig â'r menopos a anwybyddwyd am ormod o amser. Mae'n bwysig bod undebau'n codi'n weithredol y materion cydraddoldeb sy'n gysylltiedig â'r menopos gyda chyflogwyr ac yn pwysu am ddiwyllianau yn y gweithle sy'n meithrin awyrgylch o degwch, urddas a pharch.

Mae gan gyflogwyr ddyletswydd i atal gwahaniaethu yn y gweithle ac i wneud addasiadau i sicrhau y gall menywod weithio'n ddiogel drwy'r menopos. Ond mae manteision i gyflogwyr hefyd os byddant yn cymryd ymagwedd fwy rhagweithiol tuag at y menopos. Trwy feithrin gweithleoedd diogelach a thecach i ferched sy'n gweithio trwy'r menopos, mae cyflogwyr yn fwy tebygol o gadw sgiliau a thalent gweithwyr profiadol a medrus ac elwa o forâl a lles cynyddol ymysg staff.



**Astudiaeth achos –
“Dw i wedi cael fy
ngwawdio a chwarddwyd ar fy
mhen dros e-bost.”**



“Yn ystod y menopos dw i wedi cael amseroedd o banig, teimlad o salwch ac hwyliau cyffredinol isel. Yn cochi ar beth sy’n ymddangos fel yr amser anghywir - pan fyddwch ar fin trafod pethau mewn cyfarfod ac mae’r gwres afreolus hwn yn dechrau cynyddu ar y tu mewn a bydd eich wyneb yn dechrau chwysu hyd at y pwynt mae’n rhaid i chi sychu’ch pen a’ch gwefus uchaf. Mae wedi rhoi hunan-barch isel imi a dw i’n teimlo fy mod eisiau cuddio i ffwrdd nes ei fod i gyd wedi dod i ben. Mae’n effeithio ar berthnasau gydag aelodau’r telu hefyd.

“Ceisiais godi’r mater yn y gwaith ond dw i wedi cael fy ngwawdio a chwarddwyd ar fy mhen dros e-bost mewnol nad oedd wedi’i fwriadu i mi ond a anfonwyd i mi trwy ddamwain gan y rheolwyr. Pan fyddaf yn ceisio agor ffenestri i leddfu pyliau o wres, mae cydweithwyr eraill yn eu cau. Un enghraifft o sylw diystyriol a wnaed amdanaf gan reolwr fenywaidd, “Wedi bod yno, wedi cael y crys-t - bydd rhaid iddi ymdopi ag ef”.

Dw i’n gweithio oriau hwy er mwyn gorffen pethau yn y gwaith pan fydd gweddill y tîm yn mynd adref. Dw i wedi bod yn gadael i deimlo’n unig ac yn fwy sâl gan nad wyf yn teimlo bod fy nghyflogwr yn cydymdeimlo â’r menopos. Roeddwn i’n arfer mwynhau fy swydd ond dydw i ddim fwyach. Dw i ond yn aros i’r cymylau dw i’n teimlo eu bod yn hongian drosod godi fel y gallaf anadlu awyr iach eto. Mae’n ffigyr-êt o emosiynau, ac weithiau dw i wedi teimlo nad oes neb sydd yn gwir ddeall yr effeithiau y gall y menopos eu cael arnoch chi.

“Dw i wedi cael cefnogaeth gan weithiwr iechyd proffesiynol a gan fy nghynrychiolydd undeb, a roddodd daflenni gwybodaeth a dolen e-bost i mi. Mae hyn wedi fy helpu i feddwl, o’r diwedd mae rhywun yn gwrando. Mae angen i reolwyr ddeall y menopos a’i gymryd o ddifrif, mae angen i reolwyr a chydweithwyr benywaidd ddeall nad yw pawb yn cael yr un profiad. Mae angen hyfforddiant ar gyfer rheolwyr.”

**Astudiaeth achos – “Pe byddwn
i wedi cael canser neu esgyrn
wedi’u torri, byddai wedi bod
yn stori hollol wahanol.”**

“Roeddwn i’n sâl iawn oherwydd y menopos ac wedi mynd yn isel iawn. Roedd fy nghydweithwyr yn elyniaethus iawn tuag ataf ac fe gymerodd amser maith i gael rheolaeth ar bethau eto. Ar ôl cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch, dychwelais i’r gwaith yn raddol ac roddodd HR ffurflenni i fy rheolwr llinell i’w llenwi, yn arsylwi arnaf, a wnaeth imi deimlo’n anghysurus iawn. Rhoddodd hi bethau ar y ffurflenni fel “allai hi ddim cael cyswllt llygaid” ac “roedd iaith y corff yn amddiffynol iawn” fel ei bod hi’n sydyn yn rhoi asesiad seicolegol i mi.

“Roedd rhaid i mi gael cyfarfod gyda’r uwch reolwr a’r rheolwr llinell lle ces i stŵr gan fy mod i’n ‘araf’ wrth ddechreio i weithio’n llawn amser. Roedd rhaid i’r cynrychiolydd undeb ymyrryd yn y cyfarfod oherwydd y lefel o anfodlonrwydd y mynegodd y ddau ohonynt tuag ataf am fod yn sâl. Y cyfan oherwydd fy mod i’n sâl oherwydd y menopos.

“Colles i lawer o hyder a ffydd yn fy mywyd gwaith a’r rheolwr llinell a chymerais flwyddyn i gael trefn ar fy ngwaith eto. Hefyd fe gymerodd dipyn o amser i mi “faddau” fy rheolwr llinell. Dw i’n dal heb ymddiried ynddi’n llawn ac mae hyn wedi parhau i effeithio ar fy mywyd gwaith.

“Trwy gefnogaeth gan fy cynrychiolydd undeb, a oedd yn ddig iawn ynghylch sut ces i fy nhrin, a chefnogaeth gan therapydd galwedigaethol, fe wnaeth pethau wella am ennyd. Fodd bynnag, er gwaethaf gofyn i’r uwch reolwr am gyfngu, nid yw fy nghysylltiad â’m cydweithwyr erioed wedi gwella’n llawn (er fy mod i’n dymuno am hynny) ac mae fy rheolwr yn parhau i’r bwlio i. Oherwydd pwysau dychwelyd i’r gwaith, mae fy mhriodas wedi torri i lawr ac dw i wedi gwahanu oddi wrth fy ngŵr. Erbyn hyn dw i’n bwriadu gadael fy ngwaith oherwydd y bwlio.

“Mae hyn yn rhan fawr o brofiad merched ac ni ddylwn i erioed wedi cael fy nifrïo gymaint gan fy nhîm. “Pe byddwn i wedi cael canser neu esgyrn wedi’u torri, byddai wedi bod yn stori hollol wahanol.” Dw i’n credu y dylai fod hyfforddiant ar gyfer rheolwyr iddyn nhw ddeall yr effeithiau ar fenywod ac ymgyrch barhaus i godi ymwybyddiaeth o’r menopos.”



Y menopos fel mater iechyd a diogelwch

Mae Undebau wedi ymrwmo i wella bywydau ac amodau gwaith pob gweithiwr. Mae pwysu am weithleoedd iach a diogel i bawb yn rhan allweddol o rôl cynrychiolydd undeb.

Mae'r TUC yn credu bod gan gyflogwyr gyfrifoldeb i ystyried yr anawsterau y gallai menywod eu profi yn ystod y menopos. Mae'r Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith yn mynnu bod cyflogwyr yn sicrhau iechyd, diogelwch a lles eu gweithwyr, ac mae'n ofynnol iddynt wneud asesiadau risg o dan y Rheoliadau Rheoli a ddylai gynnwys unrhyw risgiau penodol i ferched yn mynd trwy'r menopos os ydynt yn cael eu cyflogi.

Dylai asesiadau risg ystyried anghenion penodol menywod yn mynd trwy'r menopos a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn peri i'w symptomau waethygu. Mae'r materion y mae angen eu hystyried yn cynnwys tymheredd, awyru, cyfleusterau toiled a mynediad i ddŵr oer. Hefyd mae'n bwysig ystyried straen yn y gweithle a'i drin yn briodol gan ddefnyddio safonau rheoli straen yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE).

Mae bod yn ymwybodol o broblemau sy'n ymwneud â rhyw mewn iechyd a diogelwch galwedigaethol yn sicrhau bod undebau'n ymdrechu i sicrhau bod gweithleoedd yn gdiogelach ac iachach i bawb. Y rheswm am hyn yw, lle nodir y gwahaniaethau rhwng dynion a merched (megis y menopos) wrth asesu risg a phenderfynu ar atebion addas i reoli risg, mae mwy o siawns o sicrhau bod iechyd, diogelwch a lles yr holl weithwyr yn cael eu diogelu.

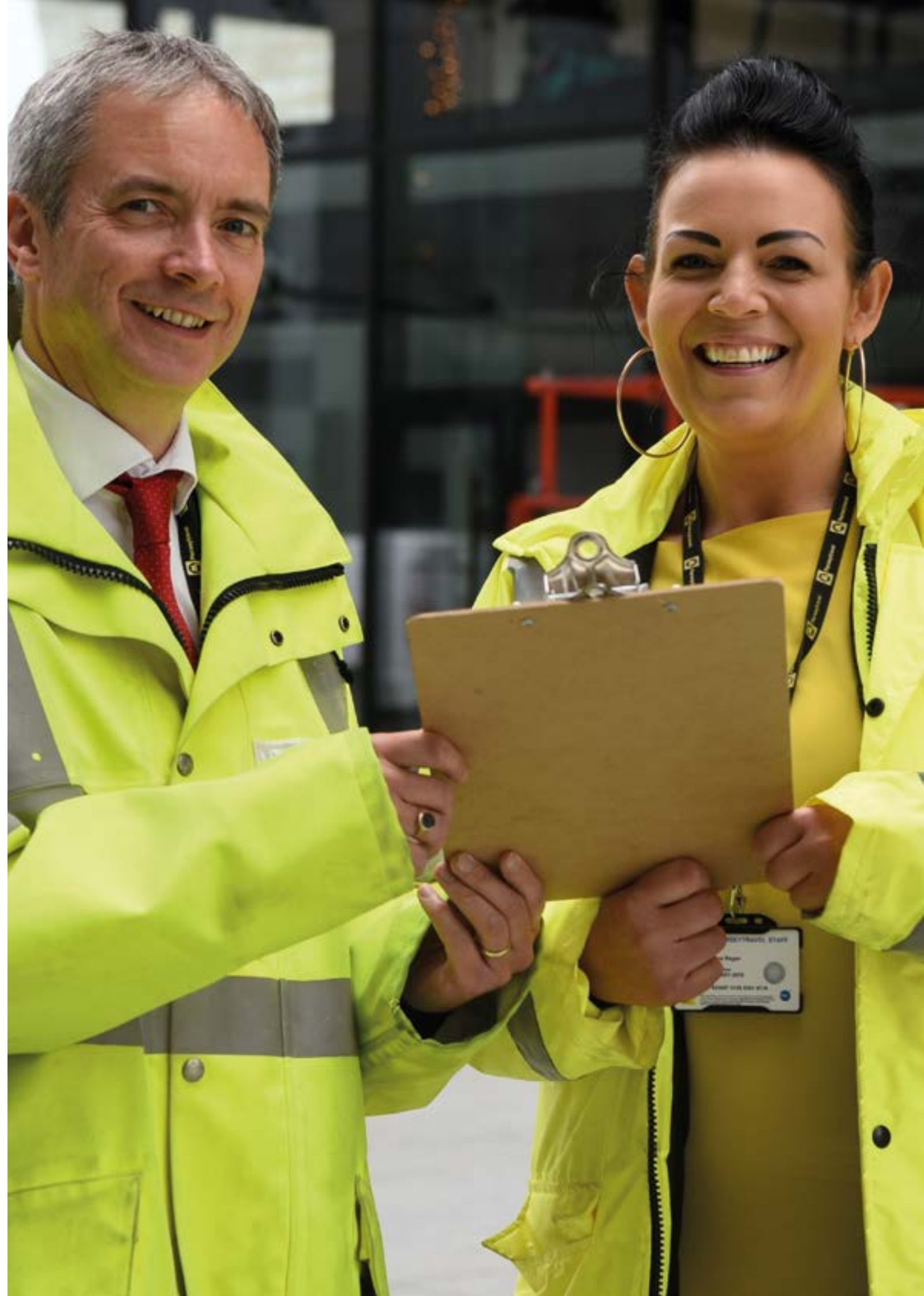
Mae'r menopos yn effeithio ar bob menyw ar ryw adeg. O'r menywod hynny â phrofiad uniongyrchol o'r menopos a ymatebodd i arolwg TUC Cymru, roedd bron i 9 o bob 10 yn teimlo ei fod wedi cael effaith ar eu bywyd gweithio. Fe wnaeth llawer ddatgan bod amgylcheddau ac arferion yn y gweithle wedi achosi i symptomau waethygu. Mae'r menopos yn fater allweddol sydd angen ei drafod fel rhan o ymagwedd sensitif i rywedd tuag ay iechyd a diogelwch.

Tuedd traddodiadol ym maes iechyd a diogelwch

Yn y gorffennol, rhoddwyd llai o sylw i anghenion iechyd a diogelwch menywod. Mae pwyslais traddodiadol iechyd a diogelwch wedi bod ar atal risg mewn gwaith oedd yn amlwg yn beryglus a wneir yn bennaf gan ddynion mewn sectorau megis adeiladu a mwyngloddio, lle gall rheolaeth annigonol ar risg arwain at farwolaethau. Oherwydd hyn, mae ymchwil a datblygiadau ym maes rheoleiddio iechyd a diogelwch, polisi a rheoli risg wedi bod yn seiliedig ar waith a wneir yn draddodiadol gan ddynion yn bennaf, tra bodanafiadau a salwch galwedigaethol menywod wedi'u hanwybyddu raddau helaeth.

Mae hyn yn golygu, hyd yn oed heddiw, bod iechyd a diogelwch galwedigaethol yn aml yn trin dynion a merched fel pe byddent yr un fath, neu'n gwneud stereoteipiau rhyw, megis dweud bod menywod yn gwneud gwaith ysgafnach neu fod dynion yn llai tebygol o ddiodeff straen sy'n gysylltiedig â gwaith. Mewn cyferbyniad, mae ymagwedd sy'n sensitif i rywedd yn nodi'r gwahaniaethau sy'n bodoli rhwng gweithwyr gwyr a benyw, ac yn eu gwneud yn weladwy, gan nodi eu risgiau gwahanol ac yn cynnig mesurau rheoli fel bod atebion effeithiol yn cael eu darparu i bawb.

Dylai asesiadau risg ystyried anghenion penodol menywod yn mynd trwy'r menopos a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn peri i'w symptomau waethygu. Mae'r materion y mae angen eu hystyried yn cynnwys tymheredd, awyru, cyfleusterau toiled a mynediad i ddŵr oer. Hefyd mae'n bwysig ystyried straen yn y gweithle a'i drin yn briodol gan ddefnyddio safonau rheoli straen yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (HSE).



Astudiaeth achos – y menopos fel mater iechyd a diogelwch sy'n benodol i rywedd

Mae Yvonne yn gynrychiolydd gweithle gydag Unite the union. Fe wnaeth sicrhau gwelliannau i fynd i'r afael â rhai o'r materion iechyd a diogelwch sy'n gysylltiedig â'r menopos yn y cwmni gweithgynhyrchu lle roedd hi'n gweithio.

"Trwy'r amser roedd yn anodd iawn cael y cyflogwr i gydnabod y menopos fel mater sy'n ddifrifol iawn i fenywod. Ceisies i'n galed iawn i negodi polisi annibynnol ar gyfer y menopos, ond heb fod yn llwyddiannus. Ond llwyddes i gael fy nghyflogwr i'w gydnabod fel mater iechyd a diogelwch.

"Wrth weithio ym maes gweithgynhyrchu, ac yn arbennig uned newydd (a oedd ychydig fel can sardîns) - roedd y gwres yn broblem enfawr, yn arbennig ar gyfer menywod â symptomau'r menopos (hefyd menywod sy'n dioddef gan PMT) Gan fod yr adeilad yn cael ei rentu, nid ei berchen, roedd fy nghyflogwr yn anfodlon iawn i wario arian ar systemau i oeri'r awyr. Yn y pen draw, fe wnaethon nhw wario arian ar system awyru to, ond cymerodd ddwy ddeiseb a chwpl o flynyddoedd o bwysu arnynt trwy godi llawer o gŵynion.

"Fe wnes i lwyddo i negodi cyfarpar diogelu personol (PPE) yn benodol i rywedd, crysau-t, trowsus ac yn bwysicaf oll esgidiau, a detholiad a dewis da o sbectolau diogelwch (fframiau ysgafn, lensys sy'n benodol i anghenion h.y. amrywffocol, deuffocol ac wedi'u teneuo gymaint ag sy'n dderbyniol ar gyfer sbectolau diogelwch). Roedd hyn yn golygu nad oedd rhaid gwisgo sbectolau diogelwch safonol dros ein sbectolau ein hunain.

"Hefyd roedd gan rai o'm aelodau oedd yn fenywod broblemau gyda thraed neu goesau felly fe'u hanfonwyd i gael esgidiau oedd yn benodol i'w hanghenion wedi'u gwneud i fesur (roedd angen nodyn gan eu meddyg teulu eu hunain neu iechyd galwedigaethol am hyn oherwydd y costau ychwanegol.)

"Fe wnaeth fy aelodau ddod at ei gilydd trwy'r amser hwn gan gymryd camau gyda'i gilydd, o leiaf fe wnaeth hyn ennill egwylliau ychwanegol yn ôl yr angen, roedd mwy o ddosbarthwyr dŵr wedi'u gosod a phrynodd y cyflogwr botel ddŵr i bob gweithiwr i'w llenwi pan oedd angen. Ond roedd hyn o fantais i'r cyflogwr hefyd gan fod hynny'n ein hatal rhag sefyll wrth y dosbarthwr dŵr i gael sgwrs!

"Cawsom rai llwyddiannau a gwelliannau i aelodau, ond roeddwn i'n teimlo, yn ddelfrydol, y dylem fod wedi cael polisi menopos annibynnol yn ei le."

Beth yw'r problemau yn y gweithle?

Nododd ein hymchwil nifer o ffactorau gweithle a allai naill ai waethygu symptomau'r menopos neu ei wneud yn anos i ferched godi'r mater a gofyn am addasiadau. Roedd y rhain yn cynnwys materion megis:

- Diffyg asesiadau risg priodol sy'n sensitif i rywedd
- Awyru ac ansawdd aer annigonol
- Mynediad annigonol i ddŵr yfed
- Cyfleusterau toiled/ymolchi annigonol neu heb fodoli
- Diffyg rheolaeth ar dymheredd/golau
- Diffyg iwniffformau neu gyfarpar diogelu personol (PPE) priodol
- Rheolau amser gweithio/amseroedd egwyl anhyblyg
- Polisiâu anhyblyg sy'n cosbi menywod oherwydd eu symptomau
- Llwythi gwaith gormodol
- Straen yn y gweithle
- Diffyg ymwybyddiaeth o'r menopos ymhlith rheolwyr a chydweithwyr
- Diffyg hyfforddiant i reolwyr ar faterion iechyd menywod
- Agweddau negyddol
- Rheolwyr linell/cydweithwyr heb gydymdeimlo
- Bwlio ac aflonyddu
- Cyflogaeth ansicr (e.e. tymor penodol, dros dro neu gontractau dim oriau)

Mynd i'r afael â phroblemau yn y gweithle – enghreifftiau o addasiadau

Dylai cyflogwyr gynnal asesiad risg sy'n sensitif i rywedd gan ystyried anghenion penodol menywod yn mynd trwy'r menopos. Bob amser dylai cyflogwyr geisio trafod addasiadau priodol gyda'r unigolyn, i sicrhau eu bod yn addas ar gyfer anghenion yr unigolyn ac yn debygol o fod yn effeithiol.

Mae'r tabl isod yn rhoi enghreifftiau o addasiadau a allai fod yn ddefnyddiol ar gyfer symptomau amrywiol o'r menopos. Nid yw'n rhestr gynhwysfawr ond gallai fod yn fan cychwyn defnyddiol:

Symptom	Enghreifftiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
Chwysu yn ystod y dydd, pyliau o wres, dychlamiadau.	Tymereddau anaddas yn y gweithle a diffyg awyru.	Sicrhau mynediad rhwydd i'r cyflenwad o ddŵr yfed oer a chyfleusterau ystafell ymolchi. Cymryd i gyfrif amserlenni gweithwyr sifft neu beripatetig a'u galluogi i gyrchu gyfleusterau yn ystod eu gwaith. Cynnal 'mapio thermol' i nodi mannau poeth ac oer yn y gweithle ac adolygu cynlluniau seddi swyddfa er mwyn caniatáu i ofod gweithio gael ei leoli yn seiliedig ar addasrwydd/angen. Ystyried dulliau o oeri'r amgylchedd gwaith ar gyfer y rhai hynny a effeithir, er enghraifft gwyntyllau mewn gweithfannau, symud desgiau'n nes at ffenestri, agor ffenestri ac addasu aerdymheru.

Symptom	Enghreifftiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
Chwysu yn ystod y dydd, pyliau o wres, dychlamiadau.	Iwnifformau neu ddillad gwaith anaddas; cyfarpar diogelu personol (PPE) anaddas neu nad yw'n ffitio'n iawn, er enghraifft, gallai masgiau/fisorau wyneb a ffedogau plwm fod yn anghysurus os ydynt yn cael eu gwisgo am gyfnodau hir.	Osgoi iwnifformau neilon neu sy'n ffitio'n agos, darparu dewisiadau amgen a wneir o ffibrau naturiol. Sicrhau bod pob PPE yn briodol o ran maint a deunyddiau a bod dewisiadau amgen addasach yn cael eu cynnig os oes angen. Mae'n annhebygol y bydd eitemau a roddir i bawb 'Un ateb sy'n addas i bawb' yn addas i holl aelodau'r gweithlu
	Diffyg mynediad i egwyliau gorffwys neu fannau addas ar gyfer egwyliau. Gallai pyliau o wres a chochni ar yr wyneb achosi i fenywod deimlo'n hunanymwybodol neu gallai'r teimlad effeithio ar ganolbwyntio neu hynt meddwl.	Byddwch yn hyblyg ynghylch egwyliau ychwanegol. Caniatáu amser i ffwrdd a mynediad i awyr iach. Sicrhau bod ardal/ystafell dawel ar gael. Sicrhau bod staff cyflenwi ar gael fel y gall gweithwyr adael eu gwaith os bydd angen.
Cywysu yn y nos a phyliau o wres. Diffyg cwsg neu aflonyddwch cwsg.	Gallai amseroedd dechrau/gorffen anhyblyg a diffyg opsiynau gweithio hyblyg gynyddu gorflinder yn y gwaith oherwydd diffyg cwsg (gallai hyn gael ei waethygu os gwneir gwaith sifft).	Ystyried addasiad dros dro i batrymau neu oriau sifft er mwyn darparu ar gyfer unrhyw anawsterau. Caniatáu gweithio hyblyg/gweithio o'r cartref. Darparu'r opsiwn o dasgau/dyletswyddau amgen. Caniatáu am angen ychwanegol posibl i gael absenoldeb oherwydd salwch. Darparu sicrwydd i weithwyr na fyddant yn cael eu cosbi nac yn dioddef anfantais os bydd arnynt angen addasiadau i lwyth gwaith neu dargedau ar gyfer rheoli perfformiad.

Symptom	Enghreifftiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
Problemau wrinol, er enghraifft, amllder cynyddol, brys a risg gynyddol o heintiau wrinol	Gallai diffyg mynediad i gyfleusterau toiled digonol gynyddu'r risg o haint ac achosi gofid, embaras a chynnydd o ran lefelau straen.	Sicrhau mynediad rhwydd i gyfleusterau toiled ac ystafell ymolchi. Caniatáu am egwyliu amlach yn y gwaith i fynd i'r toiled.
	Efallai y bydd angen i aelod o'r staff gael mynediad at gyfleusterau toiled yn amlach; efallai y bydd angen iddi yfed mwy o hylif, efallai y bydd yn teimlo'n sâl.	Sicrhau mynediad rhwydd i gyflenwad o ddŵr yfed oer. Cymryd i gyfrif amserlenni gweithwyr peripatetig a'u galluogi i gyrchu gyfleusterau yn ystod eu diwrnod gwaith. Caniatáu am angen ychwanegol posibl i gael absenoldeb oherwydd salwch.
Misglwyfau afreolaidd ac/neu drwm	Gallai diffyg mynediad i gyfleusterau toiled digonol gynyddu'r risg o haint ac achosi gofid, embaras a chynnydd o ran lefelau straen. Efallai y bydd angen i aelod o'r staff gael mynediad at gyfleusterau toiled ac ystafell ymolchi yn amlach.	Sicrhau mynediad rhwydd i gyfleusterau toiled ac ystafell ymolchi neu gawod. Caniatáu am egwyliu amlach yn y gwaith i fynd i'r toiled/ ystafell ymolchi. Sicrhau bod cynhyrchion misglwyf ar gael yn rhwydd. Cymryd i gyfrif amserlenni gweithwyr peripatetig a'u galluogi i gyrchu gyfleusterau yn ystod eu diwrnod gwaith. Sicrhau bod staff cyflenwi ar gael fel y gall gweithwyr adael eu gwaith os bydd angen.
Llid, sychder neu gosi ar y croen.	Gall iwniffformau, dillad gwaith, PPE neu dymereddau a lleithder anaddas yn y gweithle gynyddu llid, sychder ar y croen, ac efallai y bydd anghysur a risg uwch o haint a lleihad o ran swyddogaeth rwystro'r croen.	Osgoi iwniffformau neilon. Darparu dewisiadau amgen a wneir o ffibrau naturiol ag opsiynau ar gyfer haenau y gellir eu haddasu. Sicrhau tymereddau gweithio a lleithder cysurus. Sicrhau mynediad rhwydd i gyfleusterau toiled ac ystafell ymolchi neu gawod. Caniatáu am egwyliu amlach yn y gwaith i fynd i'r toiled/ystafell ymolchi.

Symptom	Enghreifftiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
Doluriau cyhyrol a phoen yn yr esgyrn a'r cymalau.	Efallai y bydd codi, symud a thrin â llaw yn ogystal â gwaith sy'n ymwneud â symudiadau ailadroddus neu fabwysiadu ystumiau sefydlog yn fwy anghysurus ac efallai y bydd mwy o risg o gael anaf.	Gwneud unrhyw addasiadau angenrheidiol trwy adolygu asesiadau risg ac amserlenni gwaith/tasgau a'u cadw dan adolygiad. Ystyried darparu tasgau amgen â risg is. Dilyn cyfarwyddyd a chyngor HSE ar drafod â llaw ac atal MSDs (anhwylderau cyhyrsgerbydol).
Pennau tost	Gall pennau tost gael eu sbarduno neu eu gwaethygu gan lawer o ffactorau gweithle megis goleuadau artiffisial, ansawdd aer gwael, datguddiad i gemegau, gwaith sgrîn, straen yn y gweithle, ystumiau gwael/gweithfannau anaddas, iwniffformau anaddas neu dymereddau'r gweithle.	Sicrhau tymereddau gweithio a lleithder cysurus ac ansawdd aer cysurus. Sicrhau mynediad i olau naturiol a'r gallu i addasu golau artiffisial. Caniatáu egwyliu ychwanegol i orffwys. Sicrhau bod ardal/ ystafell dawl ar gael. Cynnal asesiadau risg DSE a straen
Llygaid sych	Gall tymereddau/lleithder anaddas, ansawdd aer gwael a gwaith sgrîn gormodol yn y gweithle gynyddu sychder yn y llygaid, anghysur, straen llygad a chynnyddu'r risg o gael haint.	Sicrhau tymereddau gweithio a lleithder cysurus ac ansawdd aer cysurus. Caniatáu egwyliu ychwanegol i ffwrdd o waith seiliedig ar sgrîn. Cynnal asesiadau risg DSE.

Symptom	Enghreiffiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
<p>Symptomau seicolegol, er enghraifft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iselder • Gorbryder • Pyliau o banig • Newidiadau mewn hwyliau • Colli hyder 	<p>Gall llwythi gwaith gormodol, rheolwyr a chydweithwyr anghefnogol, gwarthnod canfyddedig o ynghylch y menopos, bwlio ac aflonyddu ac unrhyw fath o straen sy'n gysylltiedig â gwaith, waethygu'r symptomau. Gall straen gael effeithiau negyddol pellgyrhaeddol ar iechyd a lles meddyliol a chorfforol. Gallai perfformiad a pherthnasau'r gweithle gael eu heffeithio.</p>	<p>Gwneud asesiad risg ar straen a mynd i'r afael â straen sy'n gysylltiedig â gwaith trwy weithredu safonau rheoli HSE.</p> <p>Sicrhau na fydd gweithwyr yn cael eu cosbi nac yn dioddef anfantais os bydd arnynt angen addasiadau i lwyth gwaith, tasgau neu dargedau ar gyfer rheoli perfformiad.</p> <p>Sicrhau bod rheolwyr yn deall y menopos a'u bod yn barod i drafod unrhyw bryderon a allai fod gan staff mewn modd cefnogol. Sicrhau bod gan reolwyr agwedd gadarnhaol a'u bod yn deall y dylent gynnig addasiadau i lwyth gwaith a thasgau os oes angen.</p> <p>Caniatáu gweithio hyblyg/gweithio o'r cartref.</p> <p>Caniatáu am angen ychwanegol posibl i gael absenoldeb oherwydd salwch.</p> <p>Sicrhau bod staff ynn cael eu hyfforddi mewn ymwybyddiaeth o iechyd meddwl.</p> <p>Codi ymwybyddiaeth gyffredinol o faterion sy'n ymwneud â'r menopos, fel bod cydweithwyr yn fwy tebygol o fod yn gefnogol.</p> <p>Rhoi cyfleoedd i rwydweithio gyda chydweithwyr sy'n profi problemau tebyg (grŵp gweithredu a chefnogi ar gyfer y menopos).</p> <p>Sicrhau bod ardal/ystafell dawel ar gael.</p> <p>Darparu mynediad i wasanaethau cwnsela.</p>

Symptom	Enghreiffiau o ffactorau'r gweithle a allai waethygu neu ryngweithio â symptomau	Addasiadau a awgrymir
<p>Symptomau seicolegol:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemau â'r cof • Anhawster wrth ganolbwyntio 	<p>Efallai y bydd rhai tasgau'n mynd yn fwy anodd i'w cyflawni dros dro, er enghraifft, dysgu sgiliau newydd (a allai gael ei waethygu gan ddiffyg cysgu a gorflinder); mae'n bosibl y bydd perfformiad yn cael ei effeithio; gallai straen cysylltiedig â gwaith waethygu'r symptomau hyn. Gellid colli hyder o ganlyniad</p>	<p>Gwneud asesiad risg straen a mynd i'r afael â straen sy'n gysylltiedig â gwaith trwy weithredu safonau rheoli HSE.</p> <p>Darparu sicrwydd i weithwyr na fyddant yn cael eu cosbi nac yn dioddef anfantais os bydd arnynt angen addasiadau i lwyth gwaith neu dargedau ar gyfer rheoli perfformiad.</p> <p>Sicrhau bod rheolwyr yn deall y menopos a'u bod yn barod i drafod unrhyw bryderon a allai fod gan staff mewn modd cefnogol. Sicrhau bod gan reolwyr agwedd gadarnhaol a'u bod yn deall y dylent gynnig addasiadau i lwyth gwaith a thasgau os oes angen.</p> <p>Lleihau galwadau os nodir llwyth gwaith fel problem Darparu amser ychwanegol i gwblhau tasgau os oes angen neu ystyried rhoi tasgau eraill yn eu lle.</p> <p>Caniatáu gweithio hyblyg/gweithio o'r cartref.</p> <p>Cynnig a hwyluso dulliau eraill o gyfathrebu tasgau a chynllunio gwaith i gynorthwyo'r cof.</p> <p>Sicrhau bod ardal/ystafell dawel ar gael.</p> <p>Darparu mynediad i wasanaethau cwnsela.</p>

Beth all cynrychiolwyr undeb ei wneud?

Arolygon a mapio yn y gweithle

Efallai y bydd undebau am ymgynghori ag aelodau i ddarganfod beth yw'r problemau a pha gymorth sydd ei angen ar aelodau. Gallai offer megis arolygon neu fapio yn y gweithle fod yn ddefnyddiol. Darperir rhai syniadau ac enghreifftiau o arolygon ac offer mapio yn y pecyn cymorth hwn.

Codi'r mater yn y gangen, y pwyllgor iechyd a diogelwch a chyda rheolwyr

Gall cynrychiolwyr undeb roi cychwyn ar y drafodaeth drwy roi'r mater ar yr agenda mewn cyfarfodydd cangen, mewn cyfarfodydd pwyllgor iechyd a diogelwch neu gyfarfodydd gyda chyflogwyr. Trefnu bod asesiadau risg yn cael eu hadolygu er mwyn sicrhau eu bod yn sensitif o ran rhywedd.

Cychwyn ymgyrch yn y gweithle

Gall undebau ddefnyddio eu cyrhaeddiad i roi cychwyn cyflym ar ymgyrchoedd ymwybyddiaeth yn y gweithle. Gallai gweithgareddau gynnwys sesiynau ymwybyddiaeth amser cinio, gweithdai neu ddarparu taflenni a dangos y ffordd. Bydd codi'r mater yn helpu i hysbysu'r aelodau bod yr undeb yn cymryd y materion hyn o ddifrif ac y gallant deimlo'n hyderus i fynd at yr undeb os bydd arnynt angen cymorth i fynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â'r menopos yn y gweithle.

Negodi polisi ar gyfer y gweithle

Trwy ymgynghori â'r aelodau, gall undebau negodi gyda chyflogwyr i gyflwyno polisiau penodol yn y gweithle sy'n cwmpasu'r menopos. Canfu ymchwil TUC Cymru fod bron i 9 o bob 10 o'r rhai hynny a ofynnwyd yn dweud y byddent yn croesawu polisi yn y gweithle ar y mater hwn. Dylid adolygu a diwygio'r polisiau presennol sy'n ymdrin â materion fel gweithio hyblyg, salwch a rheoli perfformiad lle

bo angen er mwyn sicrhau eu bod yn cymryd i gyfrif anghenion menywod sy'n mynd trwy'r menopos. Cynhwysir polisi enghreifftiol yn y pecyn cymorth hwn.

Cymryd rhan mewn grŵp cymorth yn y gweithle

Mae'n bwysig bod yr undeb yn ymwneud ag unrhyw grŵp cefnogi a gweithredu ar gyfer menopos yn y gweithle. Bydd hon yn ffordd ddefnyddiol o ymgynghori ag aelodau sy'n cael eu heffeithio gan y menopos ac nodi unrhyw faterion yn y gweithle y gall yr undeb eu cyflwyno i'r cyflogwr.

Mynychu'r cwrs ymwybyddiaeth o fenopos TUC Cymru

Caiff cwrs newydd ei beilota ym mis Ionawr 2018. Anogir pob cynrychiolydd i fynychu'r hyfforddiant hwn. Byddai hefyd o gymorth i annog mwy o fenywod i ddod yn gynrychiolwyr undeb, gan y gallai menywod deimlo'n fwy cysurus i siarad â menyw arall am y mater hwn. Fodd bynnag, dylai undebau annog cynrychiolwyr gwrywaidd i fynychu unrhyw gyfleoedd hyfforddi gan ei fod yn bwysig cynyddu dealltwriaeth pob cynrychiolydd o'r materion a gwella hyder cynrychiolwyr gwrywaidd wrth godi'r mater hwn ar ran aelodau menywod.

Astudiaeth achos – “Fe wnes i ddioddef straen oherwydd y polisi llym ar salwch”.



“Dw i wedi profi meigrin, gorbryder a 25 arall o'r 42 o symptomau posibl y menopos (gorflinder, cymalau poenus, anhwylder cyffredinol, iselder, cructarddau'r croen, newidiadau mewn hwyliau, pyliau o wres, ac ati). Dw i wedi ceisio cadw hyn allan o fy mywyd gwaith, fodd bynnag, dw i wedi dioddef llawer iawn o ddiffyg cwsg, mae'n rhaid ei fod wedi effeithio ar fy mherfformiad.

“O ran salwch, dw i bob amser wedi dweud wrth fy rheolwyr llinell fy mod i'n dioddef gyda meigrin ac maen nhw bob amser wedi bod yn gydymdeimladol iawn. Yn ffodus mae'r rhan fwyaf o'r achlysuron meigrin wedi bod y tu allan i oriau swyddfa. Ond ar un adeg roeddwn i'n eu cael bob mis (am ryw flwyddyn) felly gallai sefyllfa fod wedi codi lle roeddwn yn cymryd absenoldeb oherwydd salwch bob mis, gan fy mod cael fy analluogi'n gyfangwbl ganddynt.

“Roeddwn i'n dioddef straen oherwydd gorbryder dros y polisi salwch llym, lle roeddwn i'n ofni y byddwn i'n cael rhybudd oherwydd imi gael mwy na saith digwyddiad o salwch. Siaradais â'm cynrychiolydd undeb am ymgyrchu dros ymlacio'r sbardun yn y polisi salwch ar gyfer absenoldeb salwch cysylltiedig â menopos. Dw i'n credu y dylai'r polisi salwch gynnwys cymal i alluogi staff menopos i gael mwy o achlysuron o salwch yn ystod y cyfnod hwn, heb i ysgogiadau gael eu heffeithio. Dw i wedi cael cefnogaeth gan fy undeb, sydd wedi codi'r mater hwn gydag AD.

“Cododd cydweithiwr gwrywaidd (canol oed) bwnc fy meigrin a'i achos, pan soniais am yr achos dywedodd” gormod o wybodaeth “. Mae'r math hwn o ymateb yn peidio â chefnogi trafodaethau agored ar y pwnc. Pe byddai e wedi bod yn ifanc iawn, fyddwn i ddim wedi bod mor agored, ond o ystyried ei fod yn dad priod, roeddwn i'n meddwl bod ei ymateb yn blentynnaidd. Yr effaith oedd gwneud i mi edifarhau bod yn agored, pan oedd yn amlwg ei fod e ar fai. Yn arbennig pan mai ef a oedd wedi dechrau trafod y pwnc. Dw i'n credu y dylai pob aelod o staff gael agwedd fwy agored i'r pwnc a dylai'r pwnc beidio â bod yn dabw. Wedi'r cyfan, os nad oedd gan ferched yn cael misglwyfau, ni fyddai'r dynion hyn wedi eu geni.”



Beth all cyflogwyr ei wneud?

Hyfforddiant ar gyfer rheolwyr a staff

Dylai cyflogwyr ddarparu hyfforddiant ar gyfer pob lefel o reolwyr ac AD er mwyn sicrhau dealltwriaeth ac ymwybyddiaeth o'r menopos. Dylai cyflogwyr sicrhau bod pob rheolwr yn cydnabod y menopos fel mater iechyd a diogelwch a chydaddoldeb. Darparu hyfforddiant i'r holl staff er mwyn codi lefelau cyffredinol o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth.

Datblygu polisiau clir wrth ymgynghori ag undebau

Dylai cyflogwyr weithio gydag undebau i sicrhau bod arferion a pholisiau yn y gweithle'n addas i'r diben ac yn cefnogi gwerthoedd cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan gynnwys anghenion menywod yn mynd trwy'r menopos. Gellir rhoi polisi penodol ar y menopos yn ei le wrth ymgynghori ag undebau. Dylai cyflogwyr sicrhau bod polisiau ac arferion yn diogelu menywod rhag gwahaniaethu a thriniaeth aqnfafriol oherwydd symptomau'r menopos. Unwaith y cytunwyd arnynt dylai polisiau gael eu gweithredu, monitro a gorfodi'n llawn i sicrhau eu bod yn effeithiol.

Ymgyrchoedd i godi ymwybyddiaeth

Dylai cyflogwyr amlygu'r menopos fel rhan o ymgyrchoedd ehangach ar ymwybyddiaeth iechyd galwedigaethol, fel bod staff yn gwybod bod gan y cyflogwr agwedd gadarnhaol tuag at y mater ac nad yw'n rhywbeth y dylai menywod deimlo'n chwithig amdano. Dylid darparu taflenni neu adnoddau ar-lein.

Sicrhau bod asesiadau risg yn cymryd anghenion menywod yn mynd trwy'r menopos i gyfrif a bod mesurau i ddileu neu reoli risgiau'n effeithiol (gan gynnwys y risg o straen) yn cael eu gweithredu

Dylai cyflogwyr gydnabod eu cyfrifoldebau o dan y Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith mewn cysylltiad â merched yn mynd trwy'r menopos a sicrhau bod asesiadau risg yn cymryd anghenion

penodol menywod yn mynd trwy'r menopos i gyfrif.

Sefydlu pwyntiau cyswllt cydnabyddedig o fewn y gweithle

Mae llawer o fenywod yn teimlo'n anghysurus wrth siarad â'u rheolwyr ynghylch y mater hwn, yn arbennig os yw'r rheolwr yn wryw neu'n llawer iau. Dylai cyflogwyr drefnu bod opsiynau eraill ar gael, megis trwy adnoddau dynol, swyddog lles neu raglenni cymorth cyflogaion.

Gwella mynediad at gefnogaeth o fewn y gweithle, gan gynnwys grwpiau cymorth cyfoedion yn y gweithle a chynlluniau mentora/cyfeillio.

Roedd llawer o fenywod a ymatebodd i'n harolwg yn teimlo y byddai'r cyfle i ffurfio grwpiau cymorth neu gael mynediad at gynlluniau mentora/cyfeillio yn y gweithle'n ddefnyddiol iawn. Gallai cyflogwyr helpu i drefnu grwpiau gweithredu a chefnogi neu gynlluniau mentora ynghylch y menopos yn y gweithle a darparu adnoddau megis ystafelloedd cyfarfod a deunyddiau hyrwyddo.

Swyddi boddhaol

O ystyried pa mor agored i niwed mae menywod sydd ar gontractau dros dro a'r effaith niweidiol y gall contractau o'r fath ei chael ar iechyd a lles menywod, dylai cyflogwyr anelu at gyflogi pob aelod o staff ar gytundebau parhaol a diogel sy'n cynnig oriau a thâl boddhaol.

Astudiaeth achos – “Mae gweithio hyblyg wedi fy helpu i”.



“Cyn y menopos roeddwn i wedi profi 2 flynedd neu fwy o fisglwyfau afreolaidd, trwm hyd at y pwynt lle nad oeddwn yn teimlo'n hyderus wrth adael y tŷ. Roedd yn ryddhad pan aeth hyn heibio ond mae'r menopos ei hunan wedi effeithio arnaf mewn ffyrdd nad oeddwn yn eu disgwyl. Dw i'n berson cadarnhaol ac egniol iawn, ond mae'r gorludded a theimladau o hwyliau isel a theimladau negyddol wedi effeithio'n andwyol arnaf, weithiau'n ymylu ar anobaith. Dechreuodd chwysiadau nos amharu ar fy nghwsg ond wrth edrych yn ôl, ymddengys fod hwn yn anghyfleuster bach o'i gymharu â'r pyliau poeth, dwys o wres a ddaeth wedyn ar unrhyw adeg o'r dydd neu'r nos, weithiau nifer ohonynt o fewn un awr.

“Roedd y mislifo trwm cyn y menopos yn anos i ddelio ag e mewn gwirionedd, gan fod gennyf rôl sy'n gymysgedd o waith gweithredol allan gyda chleientiaid, mynychu cyfarfodydd a darparu hyfforddiant. Roedd y mater ymarferol o gyflawni fy rôl yn heriol iawn a doeddwn i ddim yn teimlo bod hwn yn bwnc y gallwn i siarad amdano.

“Dw i'n credu bod arnom angen trafodaeth fwy agored. Gan fy mod i'n gweithio gyda chydweithwyr sydd â phlant bach, gallaf weld bod cyflogwyr a chydweithwyr wedi dod yn llawer mwy cymwynasgar ac ystyriol ynghylch sut y gellir eu cefnogi. Mae angen rhoi peth ystyriaeth debyg i gynnig gweithio hyblyg i fenywod sy'n profi'r menopos. Dw i'n credu y byddai cael rhywun i siarad amdano, nid cydweithiwr na rheolwr llinell ond rhywun â chefnidir cwnsela'n ddefnyddiol mewn gwirionedd. Byddai angen adeiladu hyn i mewn i'r gweithle a'i dderbyn fel mater rheolaidd er mwyn iddo fod yn llwyddiannus.

“Mae gweithio hyblyg wedi fy helpu i, gan gynnwys gweithio o'r cartref a gweithio oriau hyblyg. Dw i wedi dod yn fwy amddiffynnol o fy hamser fy hunan a dw i ddim yn gweithio oriau ychwanegol gormodol er bod y llwyth gwaith gofal cymdeithasol yn gwrthio pob un ohonom i wneud hynny. Dw i'n sicrhau bod amser i ymarfer. Dw i'n cymryd haearn ac yn bwyta deiet iach. Dw i wedi canfod bod alcohol yn cynyddu symptomau'r menopos yn sylweddol, yn arbennig y pyllau o wres felly dw i wedi torri i lawr.”

Cefnogi aelodau

Oherwydd yr heriau a achosir gan ddiffyg ymwybyddiaeth ac, yn anffodus, mewn rhai achosion, agweddau negyddol a rhywiaethol, gall fod yn anodd iawn i ddatgelu'r menopos yn y gweithle. Mae menywod yn dweud eu bod yn ofni y cânt eu bychanu neu eu labelu fel 'gwan' os ydynt yn datgelu eu bod yn cael anawsterau ac y bydd eraill yn hystyried eu bod yn llai galluog nag o'r blaen.

Gall undebau helpu trwy godi ymwybyddiaeth o'r menopos gyda chyflogwyr a gweithwyr a thrwy herio gwahaniaethu.

Efallai y bydd rhai pobl yn hapus i ddatgelu a thrafod eu cyflwr gyda'u rheolwr llinell neu adran AD. Yn aml, os yw pobl yn profi anawsterau neu wahaniaethu gallent deimlo'n fwy cysurus i siarad â rhywun arall yn y gweithle, megis cynrychiolydd undeb llafur.

Gall cynrychiolydd undeb llafur ddarparu cyngor a chymorth cyfrinachol.

Mae'n bwysig bod pob cynrychiolydd undeb llafur, gan gynnwys cynrychiolwyr gwrywaidd, yn teimlo'n hyderus i drafod y menopos gydag aelodau. Nod y pecyn cymorth hwn yw cynorthwyo cynrychiolwyr i gael mwy o ddealltwriaeth o'r menopos, rhoi rhai enghreifftiau o astudiaethau achos ac addasiadau yn y gweithle a allai fod yn adnodd defnyddiol i'r rhai sy'n cynrychioli aelodau. Fodd bynnag, oherwydd bod profiad pawb o'r menopos yn wahanol, y peth pwysicaf y gallwch chi ei wneud yw gwrandao ar yr unigolyn.

Gall undebau ddarparu cynrychiolaeth a chymorth unigol i aelodau a effeithir gan y menopos ac maent hefyd yn cynrychioli aelodau yn gasgliadol er mwyn gwneud newidiadau ehangach i'r gweithle.

Os yw aelod yn siarad â chynrychiolydd gyda phryderon am unrhyw symptomau neu os ydynt yn ansicr a yw'r symptomau yn deillio o'r menopos, mae'n bwysig bod cynrychiolwyr yn cynghori'r aelod i ofyn am gyngor gan eu meddyg teulu neu weithiwr

meddygol cymwys arall. Hefyd mae rhai ffynonellau pellach o wybodaeth a chymorth y gallai menywod eu cael yn ddefnyddiol a gynhwysir yn yr adran ddangos y ffordd yng nghefn y pecyn cymorth hwn.

Wrth ymdrin ag achosion personol, mae'n bwysig nodi, o dan rai amgylchiadau, y gallai amodau'n deillio o'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb (sy'n diwallu'r diffiniad cyfreithiol o anabled). Os yw hyn yn wir, gall yr aelod fod â hawl i gael 'addasiadau rhesymol' lle byddent o dan anfantais sylweddol o'u cymharu â chydweithiwr nad yw'n anabl.



Bydd yn bwysicach fyth bod yr undeb yn defnyddio'r holl lwybrau i roi sicrwydd i aelodau ei fod yn deall y materion fel bod aelodau'n teimlo'n hyderus y gallant fynd at yr undeb i gael cyngor a chymorth.

Datgelu'r menopos

Mae'n bwysig bod yn ymwybodol bod llawer o bobl sy'n mynd drwy'r menopos yn dewis peidio â dweud wrth eu rheolwr am eu symptomau. I rai, mae hyn wedi arwain at broblemau pellach yn y gweithle a'r symptomau'n gwaethygu. Weithiau gallai perfformiad neu ymddygiad newid ac efallai na fydd pobl eraill yn deall pam. Yn aml, bydd menywod yn amharod i ddatgelu'r rheswm gwirioneddol am absenoldeb oherwydd salwch, felly byddant yn rhoi rheswm arall. O ganlyniad, mae rhai menywod wedi adrodd sancsiynau, gweithdrefnau disgyblu ac mewn rhai achosion, colli eu swyddi. Ond efallai y bydd y pwysau i beidio â datgelu'n troi allan i fod yn rhwystr pwerus i gael y cymorth ac addasiadau cywir.

Mae rhesymau cyffredin dros beidio â datgelu yn cynnwys:

- Mae'n breifa /bersonol ac nid yw ar gael i'w drafod
- mae'n peri embaras
- heb adnabod y rheolwr llinell yn ddigon da
- mae'r rheolwr llinell yn ddyn, neu'n iau neu mae'n hysbys nad yw'n gydymdeimladol
- pryder nad yw hwn yn fater y byddai eu gweithle'n ei gymryd o ddifrif, yn ei ddeall yn ddigonol neu'n delio ag e
- pryderon ynghylch cyfrinachedd
- pryderon ynghylch agweddau negyddol a gwahaniaethu
- poeni ynghylch cael eich canfod fel rhywun sy'n llai galluog nag o'r blaen
- pryderon ynghylch yr effaith ar ddiogelwch swydd ac/neu posibilrwydd o gael dyrchafiad

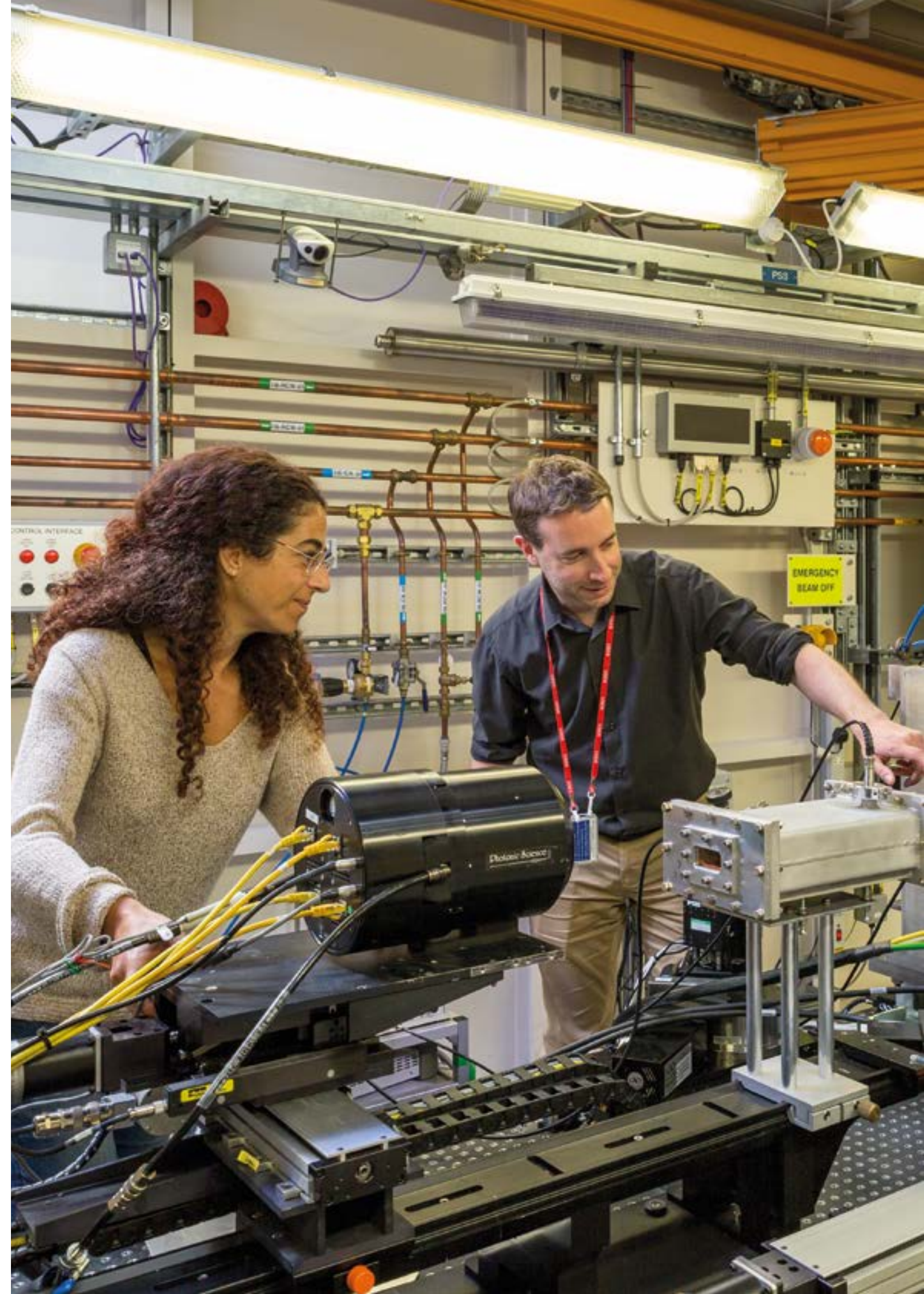
Pan fydd gweithwyr yn dod o asiantaeth, ar gyfnod penodol, neu'n rhan-amser, efallai y byddant yn teimlo'n arbennig o hyglwyf a gallent fod hyd yn oed yn llai tebygol o ddatgelu.

O dan yr amgylchiadau hyn, mae'n arbennig o bwysig bod gan gynrychiolwyr undeb ddealltwriaeth briodol o'r menopos ac y gallant ymdrin yn sensitif ag aelodau.

Bydd ymagwedd gadarnhaol gan yr undeb a'r cyflogwr fel ei gilydd yn helpu i annog aelodau i ddatgelu eu cyflwr. Mae cynnal sesiynau codi ymwybyddiaeth neu drefnu grŵp gweithredu a chefnogi menopos yn y gweithle hefyd yn bwysig gan ei fod yn dangos bod y mater yn cael ei gymryd o ddifrif ac nad yw'n rhywbeth y dylai menywod deimlo embaras yn ei gylch.

Y ffordd orau o annog aelodau i ddatgelu'r mater hwn yw cael gweithle sy'n ymwybydol o'r menopos yn y lle cyntaf, yn ddelfrydol gyda pholisïau priodol ac asesiadau risg sy'n sensitif i rywedd. Mae cael y polisïau a'r cymorth cywir yn golygu y gellir mynd i'r afael â llawer o faterion cyffredin ar y cyd a gallai hyn helpu i atal rhai problemau rhag codi.

Lle nad yw hyn yn wir, bydd yn bwysicach fyth bod yr undeb yn defnyddio'r holl lwybrau i roi sicrwydd i aelodau ei fod yn deall y materion fel bod aelodau'n teimlo'n hyderus y gallant fynd at yr undeb i gael cyngor a chymorth.



Offer – arolygon a gweithgareddau mapio

Defnyddio mapio corff i ddeall y menopos yn y gweithle

Gallai cynrychiolwyr ddechrau trwy fapio'r problemau y mae gweithwyr yn eu profi yn y gweithle sy'n gysylltiedig â'r menopos, gan ddefnyddio'r dechneg fapio corff. Gellir ei defnyddio i godi ymwybyddiaeth ynghylch salwch ac anafiadau a allai fod yn gysylltiedig â gwaith neu a all effeithio ar allu'r unigolyn i weithio. Gall gweithwyr ddefnyddio diagram i nodi problemau iechyd (gyda phennau lliw neu sticeri) a meddwl am achosion ac atebion yn y gweithle. Yna gall y cynrychiolwyr ddefnyddio'r wybodaeth hon i edrych ar achosion peryglon yn y gweithle trwy ddefnyddio'r broses o fapio peryglon.

Mae hwn yn ddull da o gynnwys eich aelodau. Yn aml gellir ei wneud yn ystod egwyl cinio ac, unwaith y bydd pobl yn dechrau ei wneud, maent yn aml yn canfod ei fod yn agor eu llygaid yn wirioneddol wrth iddynt sylweddoli nad ydynt ar eu pen eu hunain.

Beth yw mapio corff?

Mae llawer o weithredwyr iechyd a diogelwch yn defnyddio mapiau'r corff a'r gweithle i weld sut mae gweithwyr yn cael eu hanafu neu'n profi afiechyd yn y gweithle. Mae mapio corff yn gyfranogol – ac yn hwyl. Gellir ei ddefnyddio lle mae gweithwyr yn siarad ieithoedd gwahanol neu nad ydynt yn darllen yn dda, ac mae'n ffordd gyflym o wneud synnwyr o sefyllfaoedd cymhleth.

Gall mapiau ddangos gwahanol brofiadau gweithwyr yn ôl oedran, lefel, swydd neu ryw. Gall mapiau'r corff ddangos patrymau symptomau ac effeithiau hirdymor peryglon: mae mapiau'r gweithle'n rhoi trosolwg nad yw gan unigolion. Gallwch ddefnyddio'r ddau fath o fapiau gyda'i gilydd er mwyn gweld y gweithle mewn golau newydd.

Y cam cyntaf mewn ymgyrch iechyd neu ddiogelwch yw dod o hyd i broblemau cyffredin - yna mae'r gwaith ditectif yn dechrau i ganfod y peryglon y tu ôl i'r symptomau.

Cam 1 y Gweithgaredd

Gwnewch amlinelliad blaen a chefn o gorff ar ddalen fawr o bapur.

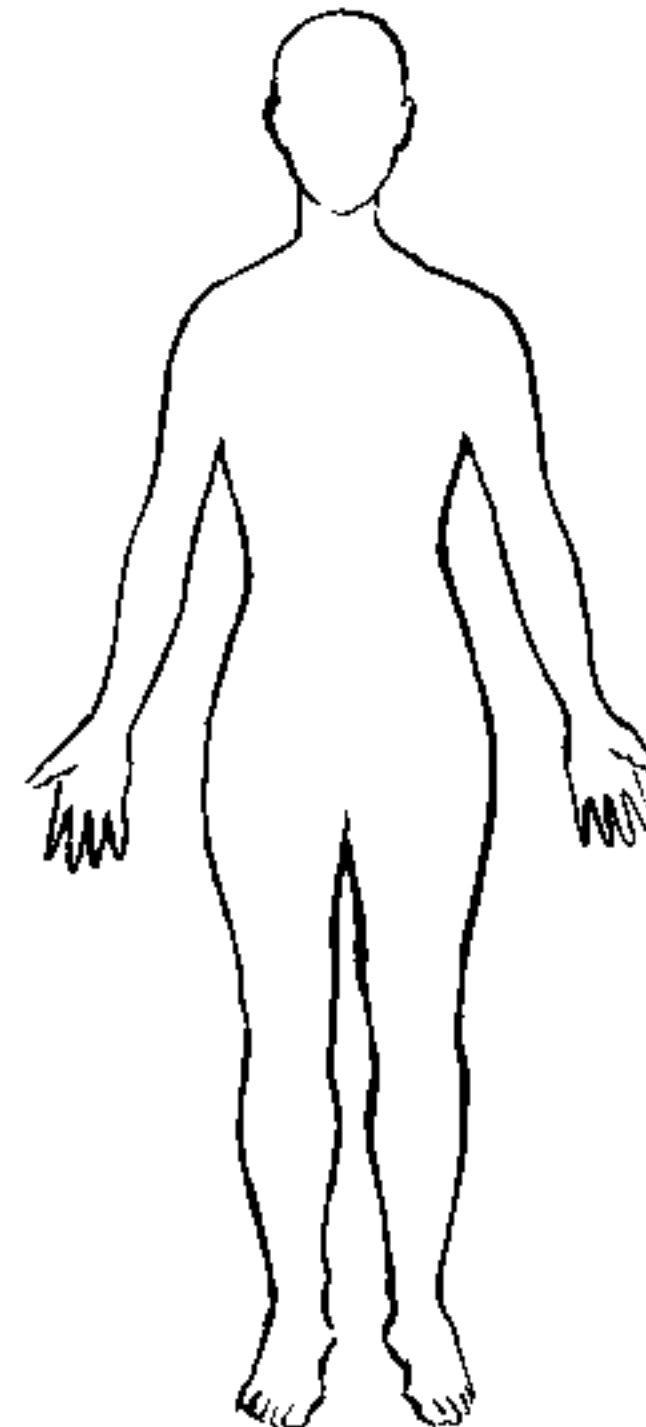
Cam 2

Penderfynwch beth yw eich cwestiynau. Ydych chi'n chwilio am ddoluriau a phoenau? Yr holl symptomau sydd gan weithwyr nawr? Effeithiau hirdymor, megis canser, poen cronig neu straen? Ydych chi eisiau gweld yr effeithiau yn ôl rhywedd, oedran, swydd neu lefel?

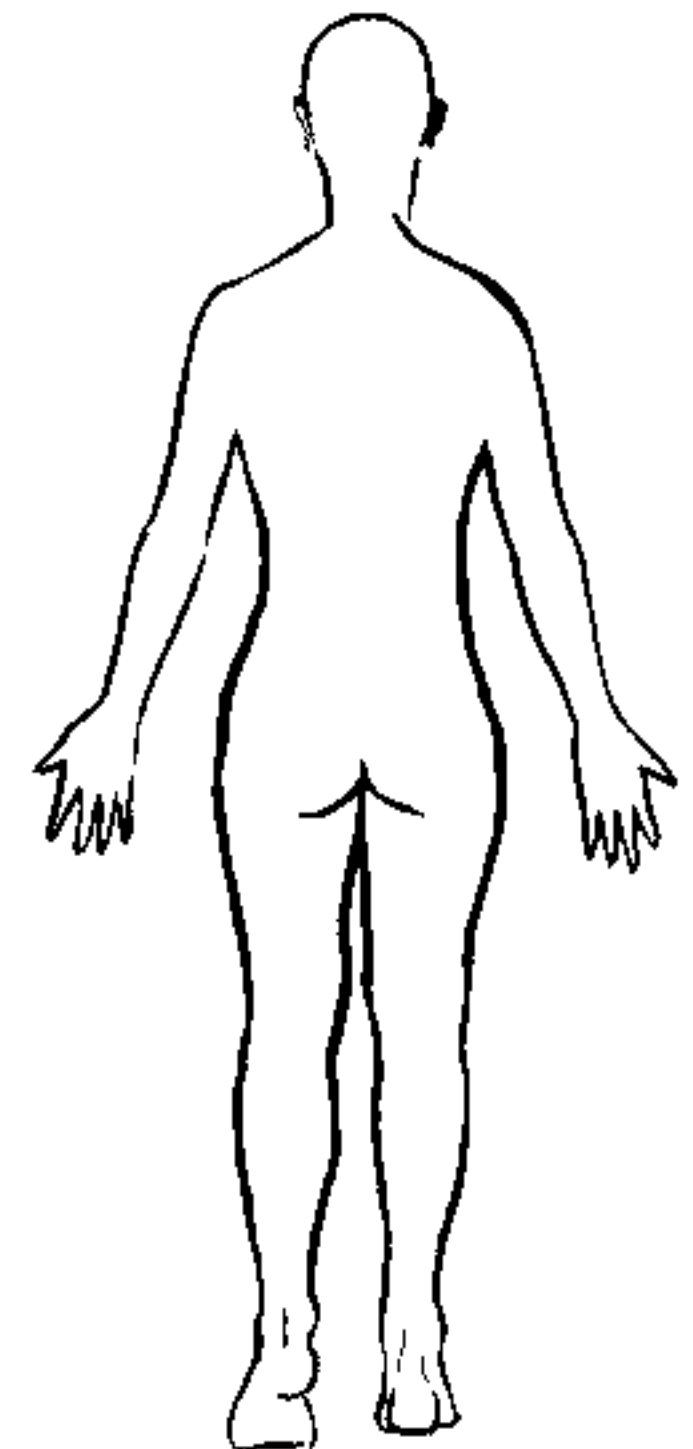
Cam 3

Trefnwch y cyfranogwyr yn grwpiau. Os ydych chi eisiau gwybodaeth yn ôl oedran, er enghraifft, rhannwch nhw'n grwpiau yn seiliedig ar y categori hwnnw. Rhowch farcwyr lliw neu ddotiau gludiog i bob grŵp i nodi eu symptomau: mae un dull yn defnyddio coch = dolur a phoen, gwyrdd = lle rydych chi'n teimlo straen, glas = symptomau eraill a allai fod yn gysylltiedig â gwaith. I gael y darlun cyffredinol, gofynnwch iddyn nhw osod eu marc ar y map corff mawr.

Blaen



Cefn



Mapio peryglon

Hefyd gallwch ddefnyddio mapio yn y gweithle i nodi'r peryglon y tu ôl i'r symptomau sy'n ymddangos ar fap y corff, a gellir defnyddio'r dechneg hon i nodi amrediad eang o beryglon, gan gynnwys y rhai a all waethygu symptomau'r menapos.

Gweithgaredd

Cyn gwneud unrhyw fath o fap, gofynnwch i'r grŵp o weithwyr drafod y dilynol:



- Sut drefnir y gwaith? (E.e. nifer o weithwyr, sifftiau, oriau a weithir ac egwyliau).
 - Beth yw proses y gwaith? (Sut mae'r gwaith yn cael ei wneud, y tasgau dan sylw, y peiriannau a'r offer a ddefnyddir).
 - Beth yw'r peryglon? (Gan ddefnyddio'r categorïau isod).
 - Pa gŵynion neu symptomau sy'n ymddangos mewn sgysiau?
 - Pa fesurau sy'n cael eu cymryd i atal neu leihau'r peryglon?
 - Beth arall y gellid neu y dylid ei wneud?
- Yna bydd grwpiau o weithwyr yn tynnu llun o'u gweithle neu ardal waith. Byddwch yn siŵr o gynnwys drysau, ffenestri, swyddfeydd, ystafelloedd ymolchi, desgiau, peiriannau a chyfarpar. Po fwyaf y map, po fwyaf o fanylion y gallwch eu cael. Ceisiwch gynnwys gwybodaeth yr holiadur ar y map heb ei wneud yn rhy aneglur.

Yn aml mae peryglon yn cael eu rhannu'n chwe chategori:

- diogelwch (achosion uniongyrchol o anafiadau)
- corfforol (ffynonellau egni megis ymbelydredd, tymheredd, sŵn)
- cemegol (llychau, hylifau, nwyon) a biolegol neu drosglwyddadwy (haint, ffyn nodwydd, llwydni)
- ergonomig (grym, ailadrodd, ystum, cynllun paneli rheoli)
 - trefniant gwaith/risgiau seicogymdeithasol (pethau sy'n achosi straen fel amserlenni gwaith hir neu ryfedd, dim trafodaeth ynghylch y swydd, llwyth gwaith).

Tynnwch gylch neu siâp mawr, wedi'i liwio, i ddangos pob categori o berygl. Gellir marcio nifer y gweithwyr a allai fod yn agored i'r perygl y tu mewn i'r cylch, gan ddefnyddio dotiau gludiog neu ryw ddull arall i ddangos ble mae pobl unigol yn gweithio.



Mapio thermol

Mae'r Rheoliadau Gweithle (Iechyd, Diogelwch a Lles) (1992) yn gosod rhwymedigaeth gyfreithiol ar gyflogwyr i ddarparu tymheredd 'rhesymol' yn y gweithle. Mae'r codau ymarfer cymeradwy yn datgan y dylai fod isafswm o 16 gradd canradd ar gyfer ardaloedd dan do. Yn anffodus, nid oes unrhyw derfyn uchaf ar hyn o bryd. Mae'r HSE yn dweud, "Ni ellir rhoi ffigur ystyrlon ar ben uchaf y raddfa oherwydd y tymereddau uchel a ganfyddir, er enghraifft, mewn gweithfeydd gwyr neu ffowndriau. Mewn amgylcheddau o'r fath mae'n dal i fod yn bosibl i weithio'n ddiogel cyhyd â bod rheolaethau priodol yn bresennol. Mae ffactorau heblaw am dymheredd yr aer, h.y. tymheredd pelydrol, lleithder a chyflymder aer, yn dod yn fwy arwyddocaol ac mae'r rhyngweithio rhyngddynt yn dod yn fwy cymhleth â thymereddau cynyddol."

Os yw'r tymheredd yn anghysurus am gyfnodau hwy, dylid cynnal asesiadau risg, a byddai hyn yn cynnwys ymarfer fapio thermol. Mae'r HSE wedi datblygu cyfarwyddyd ar beth yw cysur thermol a'r chwe ffactor y dylai cyflogwyr a chynrychiolwyr diogelwch wylio amdanynt. Mae'r chwe ffactor sy'n effeithio ar gysur thermol yn amgylcheddol ac yn bersonol fel ei gilydd. Efallai y bydd y ffactorau hyn yn annibynnol ar ei gilydd, ond gyda'i gilydd yn cyfrannu at gysur thermol gweithiwr.

Ffactorau amgylcheddol:

- Tymheredd aer
- Tymheredd pelydrol
- Cyflymder aer
- Lleithder

Ffactorau personol:

- Insiwleiddiad dillad
- Gwres metabolaidd

Mapio thermol mewn ymarfer

- Yn gyntaf, nodwch ble mae problemau'n codi trwy ddefnyddio holiaduron syml fel yr argymhellir gan y HSE: <http://www.hse.gov.uk/temperature/assets/docs/thermal-comfort-checklist.pdf>
- Dylid gosod thermostatau mewn lleoliadau amrywiol yn yr ystafell ar uchder y weithfan er mwyn nodi mannau poeth neu oer. Dylid cymryd darlenniadau tymheredd ar amseroedd amrywiol yn ystod y dydd. Nodwch unrhyw ffactorau amgylcheddol a allai gael effaith yn yr ardaloedd hyn.
- Dylid ymdrin â materion ynghylch cysur thermol o dan hierarchaeth arferol y broses o reoli risg:
 - Dileu
 - Amnewid
 - Rheolaethau peirianneg
 - Rheolaethau gweinyddol
 - Dillad a chyfarpar diogelu personol

Dylai cynrychiolwyr iechyd a diogelwch ddefnyddio'r Rheoliadau Cynrychiolwyr Diogelwch a Phwyllgor Diogelwch (SRSC) (1977) i gynnal arolygiadau rheolaidd er mwyn cael darlenniadau dros gyfnod hwy o amser. Gallant ddefnyddio'r hawliau hyn i ofyn i'r cyflogwr ddarparu thermostatau lluosog fel y cyfleusterau sydd eu hangen i ymgymryd ag ymchwiliad.

Gellir gweld copi o'r rheoliadau SRSC yn: <http://www.hse.gov.uk/pUbns/priced/l146.pdf>

Gellir canfod rhagor o wybodaeth ynghylch cysur thermol yn: <http://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm>



Polisi menopos yn y gweithle - enghraifft

Dyma enghraifft o sut y gallai polisi menopos yn y gweithle ymddangos, yn seiliedig ar rai enghreifftiau o'r polisiâu presennol a negodwyd gan undebau.

Fe'i darperir fel adnodd ar gyfer cynrychiolwyr undeb sy'n bwriadu negodi eu polisiâu eu hunain, er mwyn rhoi rhai syniadau ynghylch beth y gallai polisi ei gynnwys. Dylid ei haddasu yn ôl yr angen i adlewyrchu'r problemau mewn gweithleoedd gwahanol.

Ni ddylai o reidrwydd gael ei defnyddio fel 'model' sy'n addas ar gyfer pob gweithle gan y dylai cynrychiolwyr ymgynghori â'r aelodau bob amser a gofyn am gyngor gan eu hundebau eu hunain ynglŷn â datblygu polisi newydd. Ond gall fod yn ddefnyddiol fel man cychwyn.

Tabl cynnwys

1. Datganiad polisi
2. Nodau ac amcanion
3. Cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol
4. Egwyddorion allaeddol
5. Diffiniad
6. Symptomau
 - 6.1 Pwy sy'n cael ei effeithio?
 - 6.2 Ffactorau'r gweithle
7. Mynediad i addasiadau a chymorth yn y gweithle
8. Gweithredoedd ac addasiadau allweddol
9. Mesurau hunangymorth
10. Dangos y ffordd a chymorth

1. Datganiad Polisi

Mae'r polisi hwn yn cydnabod y bydd angen i fenywod gael ystyriaeth, cefnogaeth ac addasiadau ychwanegol yn ystod y cyfnod o newid cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos. Mae (Enw'r sefydliad) wedi ymrwymo i sicrhau bod yr holl unigolion yn cael eu trin yn deg ac ag urddas a pharch yn eu hamgylchedd gwaith. Mae hefyd wedi ymrwymo i sicrhau iechyd, diogelwch a lles y gweithlu.

Mae gan (Enw'r sefydliad) agwedd bositif tuag at y menopos a bydd yn gweithio'n rhagweithiol i wneud addasiadau lle bo angen i gefnogi menywod sy'n profi'r menopos ac i sicrhau nad yw'r gweithle'n gwneud eu symptomau yn waeth.

Arolygon

Gall arolygon fod yn ddull defnyddiol o gasglu gwybodaeth gan aelodau mewn modd cyfrinachol, yn arbennig ar faterion efallai na fydd rhai aelodau'n teimlo'n gyfforddus i siarad yn agored yn eu cylch yn y gweithle. Hefyd gallant fod yn ddefnyddiol ar gyfer sefydlu a mesur beth yw'r problemau a pha gamau sydd eu hangen, a gallant helpu i wneud yr achos o blaid gweithredu. Gellir cynnal arolygon ar-lein neu gellir defnyddio arolygon seiliedig ar bapur.

Gellir gwneud arolygon yn ddienw ond mae'n bwysig sicrhau bod unrhyw wybodaeth sy'n sensitif neu sy'n gallu adnabod unigolion yn cael ei thrin yn gyfrinachol a'i storio'n ddiogel.

Efallai y bydd pethau y gallai cynrychiolwyr eisiau eu mesur fel rhan o'r arolwg gynnwys:

- y mathau o symptomau a brofir
- sut mae pobl yn teimlo bod y menopos yn effeithio ar eu bywyd gwaith
- sut mae'r gweithle'n effeithio ar eu symptomau neu'n creu anawsterau
- a yw pobl yn gysurus wrth godi'r pwnc neu'n ei drafod gyda rheolwyr
- triniaeth neu sylwadau negyddol neu wahaniaethol ynghylch y menopos
- pa gymorth, newidiadau neu addasiadau mae pobl yn teimlo y byddai'n eu helpu
- unrhyw enghreifftiau o arfer da
- sefydlu cymorth ar gyfer polisi/gweithredu gan yr undeb ar y mater
- gwybodaeth ynghylch yr ymatebydd - oedran, rhyw, unrhyw nodweddion gwarchoddedig (e.e. anabled, ailbennu rhywedd)
- gwybodaeth ynghylch maes gwaith yr ymatebydd, adran, math o swydd - gallai hyn helpu i nodi meysydd 'trafferthud' penodol yn y gweithle

2. Nodau ac amcanion

Nod y polisi hwn yw sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o gyfrifoldeb(enw'r sefydliad)i ddeall y menopos a materion cysylltiedig a sut y gallant effeithio ar staff. Mae hefyd yn anelu at godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ehangach ymhlith cyflogeion ac amlinellu cymorth ac addasiadau rhesymol sydd ar gael.

Mae (Enw'r sefydliad) yn anelu at greu amgylchedd lle mae menywod yn teimlo'n ddigon hyderus i godi materion ynghylch eu symptomau ac i ofyn am addasiadau rhesymol yn y gwaith. Mae'r sefydliad wedi ymrwymo i sicrhau nad yw amodau yn y gwaithle'n gwneud symptomau'r menopos yn waeth ac y caiff addasiadau a chymorth priodol eu rhoi yn eu lle.

Mae'r sefydliad hwn yn cymryd safiad rhagweithiol a bydd yn hyrwyddo gwell dealltwriaeth o'r menopos ac yn ceisio dileu unrhyw arferion gwaharddol neu wahaniaethol.

Bwriedir y polisi hwn a'r cyfarwyddyd ategol i ddarparu eglurder ac arweiniad ar sut y dylai (enw'r sefydliad) ddelio â materion sy'n gysylltiedig â'r menopos, naill ai ar gyfer unigolion sy'n profi'r menopos neu'r rhai hynny a effeithir yn anuniongyrchol, er enghraifft partneriaid, cydweithwyr neu reolwyr llinell.

3. Cydymffurfiaeth ddeddfwriaethol

Mae'r **Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith (1974)** yn ei gwneud yn ofynnol i gyflogwyr sicrhau iechyd, diogelwch a lles yr holl weithwyr. O dan y Ddeddf, **mae'n ofynnol i gyflogwyr wneud asesiadau risg** o dan y Rheoliadau Rheoli **a ddylai gynnwys unrhyw risgiau penodol i fenywod yn mynd trwy'r menopos** os ydynt yn cael eu cyflogi.

Mae'r **Ddeddf Cydraddoldeb (2010)** yn gwahardd gwahaniaethu yn erbyn pobl ar sail 'nodweddion gwarchoddedig' penodol, gan gynnwys rhyw, oedran ac anabled. Mae hefyd yn bwysig nodi y gallai cyflyrau sy'n gysylltiedig â'r menopos ddiwallu'r diffiniad o 'nam' o dan y Ddeddf Cydraddoldeb gan alw am addasiadau rhesymol ar eu cyfer.

[Ble amae'n gymwys] Crëwyd **Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (Cymru)** 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 trwy roi sylw dyledus i gael gwared ar wahaniaethu anghyfreithlon, hyrwyddo cyfle cyfartal a meithrin perthynas dda rhwng pobl sy'n rhannu 'nodwedd warchoddedig' a'r rhai nad ydynt. Mae hyn yn cynnwys:

- Dileu neu leihau anfanteision a ddioddefir gan bobl oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig.
- Cymryd camau i ddiwallu anghenion pobl o grwpiau gwarchoddedig lle mae'r rhain yn wahanol i anghenion pobl eraill.

4. Egwyddorion allaeddol

Cydnabyddir bod y menopos yn brofiad unigol iawn ac y gall pobl gael eu heffeithio mewn gwahanol ffyrdd ac i raddau gwahanol, felly efallai y bydd angen gwahanol lefelau a mathau o gymorth ac addasiadau.

Darperir gwybodaeth/cymorth priodol i bob gweithiwr ynghylch y menopos.

Caiff Grŵp gweithredu a chefnogi menopos ei ddatblygu o fewn y gweithle (ar y cyd ag undebau) er mwyn galluogi pobl sy'n cael eu heffeithio gan y menopos i gael gafael ar gymorth cyfoedion, i rannu gwybodaeth a hysbysrwydd, ac fel y gall y rhai hynny a effeithir gymryd rhan yn y broses o ddatblygu ac adolygu polisiau perthnasol yn y gweithle a allai gael effaith ar fenywod sy'n mynd trwy'r menopos.

Gan weithio gydag undebau a'r Grŵp gweithredu a chefnogi menopos, caiff amodau gwaith, arferion a pholisiau hadolygu a'u haddasu er mwyn cymryd i gyfrif yr anawsterau y mae rhai

menywod yn eu profi yn ystod y menopos.

Cynhelir asesiadau risg sy'n ystyried anghenion penodol menywod yn mynd trwy'r menopos (gan gynnwys asesiadau risg straen).

Bydd addasiadau i amodau gwaith yn cael eu rhoi yn eu lle'n rhagweithiol.

Darperir sesiynau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth ar gyfer yr holl reolwyr a staff.

Rhoddir pwynt cyswllt/cymorth a enwir yn gyfrinachol y gall menywod siarad â hwy i gael cymorth ar gyfer unrhyw faterion sy'n codi oherwydd y menopos.

5. Diffiniad

Mae'r **menopos** yn rhan o'r broses heneiddio naturiol i fenywod. Yn hysbys yn gyffredin fel 'y newid', mae'n cyfeirio at y pwynt mewn amser pan fydd mislifo wedi dod i ben am ddeuddeg mis yn olynol ac mae menyw wedi cyrraedd diwedd ei bywyd atgenhedlu. Pan na fydd menyw wedi cael misglwyf am flwyddyn, gellir ei disgrifio fel rhywun sydd 'ar ôl y menopos'.

Yn aml gall y **peri-menopos**, sef y cyfnod o newid hormonaidd yn arwain at y menopos, barhau am bedair i bum mlynedd, er y gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd i rai menywod neu gall barhau am ychydig fisoedd

yn unig i fenywod eraill. Mae hyd cyfnod y menopos yn amrywio'n fawr mewn gwahanol unigolion.

Yn ystod amser y peri-fenopos gall menywod ddechrau profi symptomau oherwydd newidiadau yn lefelau eu hormonau. Gallai'r symptomau hyn amrywio o ran ddifrifoldeb rhwng gwahanol unigolion o ysgafn i arwyddocaol iawn. Gan ei fod yn bosibl eu bod yn dal i gael misglwyfau rheolaidd ar ddechrau'r symptomau, nid yw llawer o fenywod bob amser yn sylweddoli eu bod yn profi'r menopos ac efallai na fyddant yn deall beth sy'n achosi eu symptomau. Gall hyn fod yn rhwystr i gyrchu cymorth.

6. Symptomau

Gall symptomau corfforol sy'n gysylltiedig â dechrau'r peri-fenopos gynnwys:

- pyliau o wres
- dychlamiadau
- chwysladau'r nos
- diffyg cwsig ac aflonyddwch cwsig
- gorflinder
- pennau tost
- doluriau yn y cymalau
- croen sych a phiwisrwydd ar y croen
- chwysu'n gynyddol yn ystod y dydd
- llygaid sych
- colli gwallt
- problemau troethol
- sychder, cosi ac anghysur yn y wain
- misglwyfau afreolaidd ac/neu

drwm, poenus, clotiau a llifogi

Efallai y bydd symptomau seicolegol cysylltiedig hefyd gan gynnwys:

- iselder
- gorbryder
- pyliau o banig
- canolbwyntio gwael
- newidiadau i hwyliau
- problemau â chof
- colli hyder

Gallai menywod brofi rhai o'r symptomau hyn neu'r cyfan ohonynt (ac eraill nad ydynt ar y rhestr hon). Bydd y mwyafrif o fenywod yn profi rhai symptomau ond nid yw rhai menywod yn profi unrhyw symptomau amlwg. Ar gyfartaledd, mae menywod yn parhau i gael symptomau am bedair blynedd ar ôl eu misglwyf diwethaf, ond mae oddeutu 10 y cant o fenywod yn parhau i gael symptomau am hyd at 12 mlynedd ar ôl eu misglwyf diwethaf.

Y tu hwnt i'r menopos, o ganlyniad i lefelau is o hormonau penodol, gall menywod yn y cyfnod ôl-fenopos fod mewn perygl cynyddol o gael rhai cyflyrau megis datblygu osteoporosis ('esgyrn brau') a chlefyd y galon. Mae'r risgiau hyn yn cynyddu ar gyfer menywod sy'n profi menopos cynnar neu gynamserol.

6.1 Pwy sy'n cael ei effeithio?

Mae'r sefydliad hwn yn cydnabod y bydd cyfran fawr a chynyddol o'i weithwyr yn gweithio trwy ac



ymhell y tu hwnt i'r menopos. Yn y DU, amcangyfrifir bod oddeutu 1 o bob 3 menyw naill ai'n mynd trwy neu wedi cyrraedd y menopos. Mae'r menopos yn effeithio ar bob menyw ac yn aml gall effeithio'n anuniongyrchol ar eu partneriaid, teuluoedd a chydweithwyr hefyd.

Fel arfer mae'r menopos yn digwydd rhwng yr oedrannau 45 a 55. Yn y DU, yr oedran cyfartalog yw 51, ond gall ddigwydd yn gynharach o lawer. Mae llawer o fenywod yn profi'r menopos cyn eu bod yn 45 oed (**menopos cynnar**) ac mae nifer sylweddol o fenywod yn profi'r menopos cyn eu bod yn 40 oed (**menopos cynamserol**). Mae rhai menywod yn profi **menopos meddygol neu lawfeddygol** a all ddigwydd yn sydyn ar unrhyw oedran pan fydd yr ofarïau'n cael eu niweidio neu dynnu gan driniaethau penodol megis cemotherapi, radiotherapi neu lawdriniaeth.

Dylid nodi y gallai pobl o'r cymunedau di-ddeuaidd, trawsryweddol a rhyng-rywiol hefyd brofi symptomau menopos. Oherwydd amrywiaeth o ffactorau, gall profiad y menopos fod yn wahanol i'r rhai hynny ymysg y cymunedau hyn. Hefyd gallai profiadau a chanfyddiadau o'r menopos fod yn wahanol mewn cysylltiad ag anabledd, oedran, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol / partneriaeth sifil. Mae'n bwysig nodi, am sawl rheswm, y gallai profiadau unigol pobl o'r

menopos fod yn wahanol iawn.

Mae rhai merched yn ceisio cyngor meddygol a thriniaeth ar gyfer symptomau'r peri-fenopos a'r menopos. Gelwir math o driniaeth gyffredin yn therapi adfer hormonau (HRT). Mae llawer o ferched yn canfod bod y triniaethau hyn yn ddefnyddiol ar gyfer lliniaru symptomau, ond nid yw HRT yn addas nac yn briodol ar gyfer pob menyw. Gall rhai menywod sy'n defnyddio HRT brofi sgîl-ffeithiau a allai hefyd angen addasiadau yn y gweithle.

6.2 Ffactorau'r gweithle

Mae'r polisi hwn yn cydnabod bod llawer o ffactorau yn y gweithle a all wneud bywyd gwaith yn fwy anodd i ferched sy'n profi'r menopos ac sy'n gallu gwneud y symptomau yn waeth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Diffyg asesiadau risg addas sy'n sensitif i rywedd
- Diffyg ymwybyddiaeth o'r menopos
- Diffyg hyfforddiant i reolwyr ar faterion iechyd menywod
- Awyru ac ansawdd aer annigonol
- Mynediad annigonol i ddŵr yfed
- Cyfleusterau toiled/yamolchi annigonol neu heb fodoli
- Diffyg rheolaeth ar dymheredd/golau
- Diffyg iwnifformau neu gyfarpar diogelu personol (PPE) priodol
- Rheolau amser gweithio/

- amseroedd egwyl anhyblyg
- Polisiâu anhyblyg sy'n cosbi menywod oherwydd eu symptomau
- Agweddau negyddol
- Llwythi gwaith gormodol
- Straen yn y gweithle
- Rheolwyr linell/cydweithwyr heb gydymdeimlo
- Bwlio ac aflonyddu

Mae'r sefydliad hwn yn ymrwymedig i sicrhau bod y ffactorau uchod yn cael eu dileu o'r gweithle hwn ac i gymryd camau rhagweithiol i sicrhau nad yw amodau yn y gweithle yn gwaethygu symptomau menywod.

7 Mynediad i gymorth ac addasiadau yn y gweithle

Cydnabyddir bod y menopos yn brofiad personol iawn ac efallai y bydd angen addasiadau a lefelau cymorth gwahanol ar gyfer unigolion gwahanol. Mae'r sefydliad hwn yn ymrwymedig i sicrhau bod rheolwyr llinell yn gydymdeimladol ac yn darparu cymorth ac addasiadau priodol pan fo angen er mwyn helpu menywod i ddelio â materion sy'n codi o'r menopos.

Mynediad i gymorth

Pwynt cyswllt/cymorth amgen

Er y disgwylir i bob rheolwr gymryd agwedd positif a chefnogol tuag at drafodaethau ynghylch y menopos, mae'r sefydliad hwn yn deall y gallai rhai aelodau staff a effeithir fod

yn anghysurus wrth siarad yn uniongyrchol â'u rheolwr llinell os ydynt yn profi problemau, yn arbennig os yw'r rheolwr llinell yn wryw neu'n llawer iau. Felly mae'r sefydliad wedi trefnu bod opsiynau eraill ar gael, gan gynnwys person x yn adran x (e.e. person hyfforddedig o AD, OH, Gwasanaeth Cymorth i Gyflogaion). Mae'r sefydliad hefyd yn deall y gallai menywod ddymuno mynd at reolwr arall y maent yn ymddiried ynddo neu efallai y byddan nhw'n dymuno mynd at eu cynrychiolydd undeb am gymorth.

Grŵp gweithredu a chefnogi menopos

Mae *Grŵp Gweithredu a Chefnogi menopos* ar gael i'w gyrchu o fewn y y gweithle ac mae'n agored i unrhyw aelod o staff a effeithir gan faterion sy'n gysylltiedig â'r menopos (yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol). Trefnir y grŵp gan x. Mae'r grŵp yn cyfarfod ar sylfaen x, ac mae'n anelu at ddarparu fforwm cyfrinachol a chefnogol i'r rhai hynny a effeithir gan y menopos gyrchu cefnogaeth gan gymheiriaid a hybysrwydd. Mae hefyd yn darparu cyfle i'r rhai a effeithir gan y menopos ddarparu mewnbwn i ddatblygu ac adolygu polisiâu perthnasol yn y gweithle a allai gael effaith ar fenywod yn mynd trwy'r menopos. Mae cyfranogwyr yn cynnwys [undebau, OH?].

8. Gweithredoedd ac addasiadau allweddol i'w gwneud:

Asesiadau risg

Dylai rheolwyr sicrhau bod asesiadau risg yn ystyried anghenion penodol menywod yn mynd trwy'r menopos a sicrhau bod yr amgylchedd gwaith yn addas ac na fydd yn peri i symptomau menywod yn gwaethygu. Bydd yr asesiad risg yn cynorthwyo â nodi unrhyw addasiadau posibl y gellid eu hangen. Dylai rheolwyr ddefnyddio'r rhestr wirio ar gyfer asesu risg menopos fel canllaw ond hefyd dylent ystyried unrhyw faterion ychwanegol a godir gan unigolion a effeithir.

Materion cyffredin y mae angen eu hystyried yw tymheredd ac awyru yn y gweithle, mynediad i gyfleusterau toiled ac ymolchi digonol a ffynonellau straen yn y gweithle megis llwyth gwaith.

Disgresiwn wrth weithredu polisiâu presennol

Dylid cymryd effeithiau'r menopos a therapi adfer hormonau (HRT) i gyfrif wrth weithredu polisiâu absenoldeb salwch, galluogrwydd, disgyblu a pherfformiad i sicrhau nad yw menywod sy'nmynd trwy'r menopos yn cael eu cosbi'n annheg ac nad ydynt yn cael profiad anffafiol o ganlyniad i'w symptomau.

Trefniadau gweithio hyblyg

Dylai newidiadau i drefniadau amser gweithio fod ar gael lle bo angen, gan gynnwys addasiadau i oriau cychwyn/gorffen, oriau llai, opsiynau ar gyfer gweithio o'r cartref, egwylliau ychwanegol a dylid caniatáu absenoldeb ar fyr rybudd lle bo angen.

[Gellid ychwanegu enghreifftiau o addasiadau penodol ar gyfer symptomau gwahanol megis y tabl o enghreifftiau a ddarperir yn y pecyn cymorth yma neu eu rhoi mewn dogfen gyfarwyddyd ar wahân.]

9. Mesurau hunangymorth

Mae'r cyngor cyfredol i ferched ar gyfer hybu iechyd yn amlygu pwysigrwydd dewisiadau ynghylch ffordd o fyw cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos a manteision:

- Bwyta'n iach - mae ymchwil wedi dangos y gall deiet cytbwys helpu i liniaru rhai symptomau a helpu i gadw esgyrn yn iach.
- Bwyta'n rheolaidd
- Yfed digon o ddŵr, mae rhai menywod yn cael bod dŵr oer yn ddefnyddiol
- Gwisgo ffibrau naturiol
- Ymarfer yn rheolaidd - gall ymarfer corff helpu i leihau pyliau o wres a gwella cwsg. Hefyd gall helpu i hybu hwylliau a chynnal esgyrn cryf.
- Ymgynghori â Meddyg Teulu ar reoli'r menopos ac i sicrhau

- na fydd unrhyw symptomau yn ganlyniad i unrhyw achos arall
- Peidio ag ysmegu
- Cwtogi ar gaffein, alcohol a bwyd sbeislyd
- Cael mynediad i olau naturiol
- Gorffwys ac ymlacio'n ddigonol

Gall y mesurau hyn helpu gyda rhai symptomau'r menopos a gallai hefyd helpu i leihau'r risg o osteoporosis ('esgyrn pryfed'), diabetes a chlefyd y galon mewn bywyd diweddarach.

10. Dangos y ffordd a chymorth

Manylion cyswllt [cyswllt amgen - HR/OH/Lles/Gwasanaeth Cymorth i Gyflogwyr]

Manylion cyswllt [Grŵp Gweithredu a Chefnogi Menopos]

Tudalennau gwybodaeth GIG www.nhs.uk/Conditions/Menopause/Pages/Introduction.aspx

British Menopause Society www.thebms.org.uk/

Menopause Matters www.menopausematters.co.uk

The Daisy Network www.daisynetwork.org.uk

Rhestr wirio rhywedd ar ddiogelwch ac iechyd galwedigaethol

Cyflwyniad

Mae pobl yn ymddangos mewn llawer o siapau gwahanol a phan ddaw i iechyd a diogelwch, nid yw'r ymagwedd "un ateb sy'n addas i bawb" yn gymwys. Nid yw'r unman yn gliriach na phan fyddwn ni'n ystyried rhywedd.

Mae ystyried rhywedd ym maes iechyd a diogelwch yn fater gwirioneddol a phwysig iawn ymhob gweithle. Mae rhestr wirio rhywedd y TUC yn rhoi proc i annog cynrychiolwyr undeb i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â rhywedd yn y gweithle a dod â gwaith cydraddoldeb a gwaith iechyd a diogelwch ynghyd. Trwy sicrhau bod cyflogwyr yn gweithredu ar y materion, gallwch wneud gwir wahaniaeth i iechyd, diogelwch a lles menywod.

Mae technegau eraill gan yr undeb a fydd o gymorth, megis mapio corff, arolygon a mapio risg. Mae'r rhain yn offer llwyddiannus y mae llawer o undebau wedi'u defnyddio i fynd i'r afael â materion rhywedd ym maes iechyd a diogelwch a gallwch gael rhagor o wybodaeth am y rhain yn y pecyn cymorth hwn.

Ni fwriedir i'r rhestr wirio hon fod yn rhestr gynhwysfawr o faterion penodol sy'n ymwneud

Rhan 1 - Gweithio gyda'r cyflogwr

Ymgynghoriad

- A oes Cyd-bwyllgor Iechyd a Diogelwch neu strwythur ymgynghorol arall ac a yw'n cwmpasu pawb gan gynnwys gweithwyr rhan-amser, wedi'u contractu a dros dro?
- A yw materion iechyd a diogelwch a blaenoriaethau sy'n peri pryder i ferched yn cael eu trafod yn rheolaidd yn y Cyd-bwyllgor Iechyd a Diogelwch neu strwythurau ymgynghorol eraill, ac os caiff eitemau eu nodi gânt eu trafod?

Rheoli risg

- A yw'r cyflogwr yn cynnal asesiadau risg ac yn gweithredu arnynt?
- A yw asesiadau risg yn ystyried gwahaniaethau rhyw a rhywedd?

â rhywedd, ond yn lle hynny rhai awgrymiadau ynghylch beth y dylai cynrychiolwyr iechyd a diogelwch yr undeb edrych arnynt i sicrhau bod y materion perthnasol yn y gweithle yn cael eu nodi a'u trin mewn modd sy'n sensitif i rywedd.

Defnyddio'r rhestr wirio

Mae rhestr wirio y TUC yn darparu proc i annog cynrychiolwyr undeb i fynd i'r afael â materion yn ymwneud â rhywedd yn y gweithle a dod â gwaith cydraddoldeb a gwaith iechyd a diogelwch ynghyd. Y flaenoriaeth yw'r gweithle ac annog cyflogwyr i weithredu ar y materion a fydd yn gwneud gwir wahaniaeth i iechyd, diogelwch a lles menywod.

Ni fydd yr holl restr wirio'n berthnasol i bob gweithle, dewiswch y pwyntiau hynny y credwch y byddant yn ddefnyddiol yn unig. Hefyd, ar ôl i chi ddechrau meddwl am y materion, efallai y byddwch yn dod o hyd i bwyntiau eraill. Fodd bynnag, y peth pwysicaf i'w gofio yw nad yw'r rhestr wirio'n rhywbeth i'w dicio'n unig. I fod yn effeithiol, ar gyfer pob pwynt, mae hefyd angen i chi gytuno ar yr hyn y byddwch yn ei wneud amdano. Yn aml, bydd hynny'n golygu gweithio fel rhan o grŵp bach gyda chynrychiolwyr iechyd a diogelwch eraill, neu gydag undebau eraill.



- ☑ A yw pawb sy'n ymwneud ag asesu risg a rheoli risg wedi cael eu hyfforddi i fod yn ymwybodol o wahaniaethau rhyw a rhywedd sy'n effeithio ar iechyd a diogelwch dynion a menywod yn y gwaith?
- ☑ A yw gwahaniaethau rhyw a rhywedd yn cael eu hystyried yn COSHH (Rheoli Sylweddau Peryglus i Iechyd), asesiadau risg, gan gynnwys y tebygolrwydd mwyaf y bydd menywod yn cael eu datguddio i gemegau yn y cartref?
- ☑ A yw gwahaniaethau rhyw a rhywedd yn cael eu hystyried mewn asesiadau risg ynghylch codi a chario ac mewn asesiadau o broblemau ystumiol, gan gynnwys sefyll neu eistedd am amser maith?
- ☑ A yw gwahaniaethau rhywedd yn cael eu hystyried gyda'r holl fathau perthnasol o gyfarpar gwaith a manau gwaith a ddefnyddir?
- ☑ A yw gwahaniaethau rhyw a rhywedd yn cael eu hystyried wrth ddelio ag iwnifform staff, dillad gwaith swyddogol neu faterion cyfarpar diogelu personol (PPE) yn y gweithle?
- ☑ A yw asesiadau risg yn ymwneud â mamau sy'n disgwyl, mamau newydd a'r rhai sy'n nyrsio (a'r plentyn heb ei eni neu sy'n bwydo ar y fron) yn cael eu cynnal yn briodol ac mewn da bryd?
- ☑ A yw cyflogwyr yn darparu lle preifat priodol ar gyfer mamau sy'n bwydo ar y fron i fynegi llaeth, a hefyd yn darparu lle diogel a glân i'r llaeth gael ei storio?
- ☑ A oes unrhyw bryderon iechyd atgenhedlol arbennig ymhlith menywod a dynion megis materion cysylltiedig â gwaith yn ymwneud â ffrwythlondeb, mislifo (gan gynnwys darparu cyfleusterau gwaredu hylendid glanwaith benywaidd), menopos, canser y fron neu hysterectomi yn cael sylw digonol a sensitif?
- ☑ A yw risgiau o drais yn cael eu hasesu, gan gynnwys pryderon ynghylch gweithio ar eich pen eich hun ar y safle neu i ffwrdd, neu'n hwyr i'r nos, a mynediad i barcio diogel neu neu gludiant adref?
- ☑ A yw aflonyddu (gan gynnwys aflonyddu rhywiol) a bwlio yn cael eu trin fel materion iechyd a diogelwch?
- ☑ A yw'r cyflogwr yn caniatáu hyblygrwydd gydag amser gweithio, goramser a gwaith sifft i ddarparu ar gyfer gofynion bywyd cyflogeion y tu allan i'r gwaith, megis teulu, meddygol ac ati?
- ☑ A yw'r cyflogwr yn cydnabod straen fel mater yn y gweithle ac y gallai effeithio ar wahanol bobl mewn gwahanol ffyrdd?
- ☑ A yw'r cyflogwr yn cydnabod y gall trais yn y cartref ddod yn broblem yn y gweithle ac yn trin y mater fel mater diogelwch, iechyd a lles y mae angen ymdrin ag ef yn gydymdeimladol ac yn ymarferol?

Rheoli ac ymchwilio absenoldeb oherwydd salwch

- ☑ A oes gan y cyflogwr bolisi ar gyfer rheoli absenoldeb salwch neu gytundeb gweithle a gafodd ei negodi gyda'r undeb?
- ☑ A yw'r polisi'n cael ei weithredu'n deg mewn ymarfer a heb gael ei ddefnyddio i dorri absenoldeb oherwydd salwch yn unig ond i fynd i'r afael yn deg ag unrhyw faterion sylfaenol a helpu i wella gyda dychweliad priodol i'r gwaith?
- ☑ A yw'r polisi ar gyfer rheoli absenoldeb oherwydd salwch neu gytundeb yn y gweithle'n deg ac yn anwahaniaethol ac a yw'n sicrhau nad yw menywod dan anfantais oherwydd materion yn ymwneud â mislifo, beichiogrwydd, camesgoriad, anabled, neu'r menopos drwy sicrhau y gellir eu trin ar wahân i salwch arall oherwydd absenoldeb?
- ☑ A yw'r polisi a'r ymarfer yn sicrhau bod unrhyw broblemau iechyd sy'n gysylltiedig â gwaith yn cael eu hymchwilio'n briodol gydag adolygiad o asesiadau risg lle bo angen?
- ☑ A yw cynrychiolwyr iechyd a diogelwch yn cael adroddiadau rheolaidd gan reolwyr ar absenoldeb oherwydd salwch, gan gynnwys dadansoddiad rhywedd?

Gweithdrefnau adrodd a monitro

- ☑ A yw'r cyflogwr yn sicrhau bod yr holl weithwyr yn ymwybodol o bwysigrwydd adrodd am anafiadau, digwyddiadau, afiechydon a phroblemau iechyd sy'n gysylltiedig â gwaith a waethygir gan y gwaith, mewn amgylchedd lle mae cyflogaion yn teimlo na chânt eu herlid am adrodd amdanynt?
- ☑ A yw'r holl anafiadau, digwyddiadau (gan gynnwys methiannau agos) a phroblemau iechyd cysylltiedig â gwaith yn cael eu hadrodd?
- ☑ A yw data ar anafiadau ac afiechyd yn cynnwys rhywedd ac a yw'n gwahaniaethu, nid yn unig rhwng menywod a dynion, ond hefyd rhwng gwahanol swyddi a lefelau swyddi a rhwng patrymau sifft gwahanol?
- ☑ A yw tueddiadau yn yr ystadegau ynghylch absenoldeb oherwydd afiechyd ac absenoldeb oherwydd salwch yn cael eu dadansoddi yn ogystal â thueddiadau mewn anafiadau a methiannau agos?
- ☑ A yw'r holl ystadegau anafiadau ac afiechyd yn cael eu hadolygu'n systematig mewn cyfarfodydd y cyd-bwyllgor diogelwch?
- ☑ Lle ceir unrhyw fater o bryder o drafodaethau'r cyfarfodydd a yw pryderon iechyd yn cael yr un flaenoriaeth â phryderon diogelwch?

Rhan 2 - Cynnwys aelodau

Yn ogystal â sicrhau bod eich cyflogwr yn diogelu iechyd diogelwch a lles yr holl weithwyr, gall cynrychiolwyr iechyd a diogelwch edrych ar sut y maent yn cynnwys ac yn hysbysu'r aelodau er mwyn sicrhau bod eu pryderon yn cael eu codi a'u trin.

Dyma ychydig syniadau:

- Gofyn i aelodau. Gallech gynnal arolwg cyfrinachol o bryderon iechyd a diogelwch aelodau, ond gwnewch yn siŵr y gallwch wahaniaethu rhwng ymatebion dynion a menywod pan ddadansoddir yr ymatebion.
- Adolygu sut rydych yn cyfathrebu ag aelodau. A oes gan bob adran o'r gweithlu fynediad at gynrychiolydd iechyd a diogelwch, gan gynnwys gweithwyr sifft, gweithwyr rhan-amser a thros dro? A ymgynghorir â nhw i gyd ar eu pryderon iechyd a diogelwch?

- Sicrhau bod digon o gynrychiolwyr iechyd a diogelwch sy'n fenywod. Efallai y bydd gan fenywod fwy o hyder bod eu materion yn cael sylw os oes cynrychiolwyr sy'n fenywod ac os y'i cynhwysir mewn unrhyw gyd-bwyllgor diogelwch.
- Siarad am y mater. Sicrhau bod cyfarfodydd cangen neu gyfarfodydd y gweithle'n cynnwys trafodaethau penodol ar faterion ymarferol sy'n peri pryder i aelodau sy'n fenywod, neu hyd yn oed gynnal cyfarfod arbennig ar broblem y mae gweithwyr benyw yn ei hwynebu.
- Gweithio gydag eraill Dylech sicrhau eich bod yn adrodd yn rheolaidd wrth eich cangen. Mae hefyd yn bwysig gweithio gyda chynrychiolwyr eraill megis stiwardiaid, cydraddoldeb menywod a chynrychiolwyr dysgu. Os oes mwy nag un undeb yn eich gweithle yna mae'n fuddiol i bawb gydweithio. A lle mae byddwch yn cael unrhyw lwyddiannau, gwnewch yn siŵr bod eich undeb, a'ch aelodau'n gwybod amdanynt.



Rhestr wirio enghreifftiol ar gyfer asesiad risg i'r menopos

Mae'r tabl isod yn rhoi enghraifft o restr wirio asesiad risg yn y gweithle ar y menopos y gellid ei chynnwys mewn asesiad risg menopos.

Ni fwriedir i'r rhestr wirio hon fod yn rhestr gynhwysfawr o faterion penodol ynghylch y menopos ar gyfer pob gweithle, ond mae'n darparu rhai awgrymiadau cyffredin ynghylch beth y gallai cynrychiolwyr iechyd a diogelwch yr undeb a chyflogwyr edrych arnynt i sicrhau bod y materion perthnasol ynghylch y menopos yn y gweithle yn cael eu nodi a'u trin.

Ni fydd yr holl restr wirio'n berthnasol i bob gweithle ac efallai y bydd rhai pethau ar goll a fyddai'n bwysig i'w cwmpasu yn eich gweithle. Mae lle ar y gwaelod i ychwanegu peryglon ychwanegol i'r rhestr wirio.

Rheoli iechyd a diogelwch

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoes yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Gwybodaeth ar y menopos	A oes gan y cyflogai fynediad i wybodaeth ar y menopos, polisiau perthnasol ar reoli presenoldeb ac ati?						
Adrodd am Salwch	A oes cyfleuster i'r rhai hynny nad ydynt yn gallu bod yn bresennol yn y gwaith oherwydd symptomau'r menopos i adrodd am y rhain i reolwraig fenywaidd neu gyswllt arall?						
Straen	oes y mecanweithiau priodol yn eu lle i ddelio â materion cysylltiedig eraill megis rheoli straen? e.e. Safonau Rheoli Straen HSE						
Trefniadau lechyd Galwedigaethol	A drefnwyd bod y cyflogai'n ymwybodol o ba gyfleusterau sydd yn eu lle ar gyfer atgyfeirio OH a chymorth i aros yn y gweithle - a oes arnynt angen atgyfeiriad?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoës yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Undebau a grwpiau cymorth	A drefnwyd bod y cyflogai'n ymwybodol o fecanweithiau cymorth eraill yn y gweithle a allai fod o gymorth?						

Corfforol

Mannau gwaith	A yw manau/lleoliadau gwaith yn gwbl hygyrch i gyrraedd cyfleusterau ymolchi a gorffwys?						
Cyfleusterau	A oes cyfleusterau ymolchi a newid preifat ar gael?						
	A oes mynediad i gynhyrchion glanweithiol?						
	A yw rotâu, sifftiau ac amserlenni'n sicrhau bod gan weithwyr fynediad hawdd i gyfleusterau glanweithiol a glanhau?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoës yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Tymheredd	A yw'r cyflogai/cyflogwr yn ymwybodol o uchafswm ac isafswm tymheredd y gweithle ac a yw'n cael ei weithredu? A yw awyru ar gael ac a yw'n cael ei gynnal a'i gadw'n rheolaidd? A yw awyru ychwanegol yn cael ei ddarparu os oes angen? Sut mae hyn yn cael ei weithredu? A yw iwnfformau a chyfarpar PPE yn adlewyrchu anghenion yr unigolyn? A yw'r cyflogai'n ymwybodol o ba iwnfform ychwanegol y gellir ei ddarparu a sut i gael hyn?						
Tymheredd	A yw'r dillad a ddarperir yn cael eu gwneud o ffibrau naturiol?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoes yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Amgylchedd/dyltswyddau	A yw asesiadau risg o weithfannau wedi cael eu hadolygu i gymryd y menopos i ystyriaeth?						
	A oes cyfleoedd i newid i ddyltswyddau ysgafnach neu wahanol?						
	A yw asesiadau codi a chario'n cymryd unrhyw faterion ynghylch y menopos i gyfrif.						
	A oes trefniadau hyblyg yn eu lle mewn cysylltiad ag egwylliau?						
	A all amseroedd dechrau a gorffen gael eu haddasu fel rhan o gytundeb gweithio hyblyg?						
	A yw'r rôl yn addas ar gyfer gweithio ystywyth - os na, pam?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoes yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Amgylchedd/dyltswyddau	A oes mynediad i oleuni naturiol?						
	A yw prosesau gwaith wedi'u hasesu i weld a oes angen unrhyw addasiadau rhesymol?						
	A yw lleithyddion yn gweithredu os yw'n berthnasol?						
	Sŵn (gormod)?						
	Gorflinder, meddyliol a chorfforol?						
	Gorflinder oherwydd sefyll ?						
	Gofod gweithio annigonol?						
	Symudiadau ac ystum?						
Amgylchedd/dyltswyddau	Gweithio o bell - a yw hwn yn rhan hon o'r rôl bresennol a pha fecanweithiau sydd yn eu lle i reoli hyn o ran mynediad i gyfleusterau?						

Beth yw'r peryglon	Ystyriaethau	Pwy allai gael ei niweidio a sut ,gan gynnwys lefel y risg	Beth ydych chi eisoies yn ei wneud?	Pa gamau pellach sydd eu hangen	Camau gan bwy	Camau yn erbyn pryd	Dyddiad cyflawni
Amodau Gweithio	Sifftiau Nos						
Amodau Gweithio	Sifftiau'n gyffredinol						
	Gweithio ar eich hunan						
	Goramsr						
	Teithio ar gyfer gwaith						
Peryglon eraill - Nodwch							

Gwybodaeth a chymorth pellach

Rhai gwefannau defnyddiol ar y menopos

Menopause matters
www.menopausematters.co.uk

British Menopause Society
www.thebms.org.uk

Tudalennau menopos y GIG
www.nhs.uk/Conditions/Menopause/Pages/Symptoms.aspx

Gwybodaeth GIG ar HRT
www.nhs.uk/Conditions/Hormone-replacement-therapy/Pages/Introduction.aspx

NICE: Menopos: diagnosis a rheoli
www.nice.org.uk/guidance/ng23

Healthtalk.org
www.healthtalk.org/peoples-experiences/late-life-menopause/topics

Pryderon Iechyd Menywod
www.womens-health-concern.org/help-and-advice/factsheets/focus-series/menopause

The Menopause Exchange
www.menopause-exchange.co.uk

Menopause Support UK
www.menopausesupport.co.uk/

Cyfarwyddyd gan Gyfadran Meddygaeth Alwedigaethol Coleg Brenhinol y Meddygon:
www.fom.ac.uk/wp-content/uploads/Guidance-on-menopause-and-the-workplace-v6.pdf

Sefydliad Ymchwil Iechyd Galwedigaethol Prydain - ymchwil ar brofiadau menywod sy'n gweithio trwy'r menopos
www.bohrf.org.uk/downloads/Womens_Experience_of_Working_through_the_Menopause_Dec_2010.pdf

Adnoddau'rundebau llafur ar y menopos a rhywedd a diogelwch ac iechyd galwedigaethol

Ymchwil, adroddiad arolwg ac ymgyrch menopos TUC Cymru
www.tuc.org.uk/equality-issues/wales-tuc-pleased-publish-its-new-report-%E2%80%98-menopause-workplace-issue%E2%80%99

Cyfarwyddyd y TUC ar rywedd a diogelwch ac iechyd galwedigaethol:
www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf

Cyfarwyddyd y TUC ar y menopos
www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC_menopause_0.pdf

Ymchwil y TUC ar y menopos – arolwg o gynrychiolwyr iechyd a diogelwch
www.tuc.org.uk/workplace-issues/health-and-safety/women-and-health-and-safety/working-through-change-health-and

Gwefan GOSH y TUC
www.tuc.org.uk/workplaceissues/health-and-safety/gender-andoccupational-safety-and-health

Canllaw'r TUC ar Drefnu Iechyd a Diogelwch
www.tuc.org.uk/sites/default/files/TUC%2025951%20Health%20and%20Safety%20Organising%20Report%20v4%20Lo-res.pdf

10 allwedd ar gyfer Arfer OSH sy'n Sensitif i Rywedd – ILO
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

Offer ymchwilio DIY – Cylchgrawn Peryglon
www.hazards.org/diyresearch/

Erthygl peryglon ar y menopos
www.hazards.org/haz82/menopause.pdf

Cyfarwyddyd RCM ar y menopos www.rcm.org.uk/sites/default/files/Equality%20and%20Diversity%20Publication%20-%20Working%20with%20the%20Menopause%2020pp%20A5_7.pdf

Cyfarwyddyd UNSAIN ar y menopos:

www.unison.org.uk/content/uploads/2013/06/On-line-Catalogue204723.pdf

www.unison.org.uk/content/uploads/2013/08/Briefings-and-CircularsMenopause-Factsheet2.pdf

Gwefannau, adnoddau a sefydliadau defnyddiol eraill

Cyfarwyddyd y TUC ar weithwyr hŷn

www.tuc.org.uk/sites/default/files/Older%20workers%20april%202014%20pdf.pdf

Cyfarwyddyd y TUC ar faterion traws

www.tuc.org.uk/sites/default/files/Transformingtheworkplace.pdf

Tudalennau gwe Asiantaeth Iechyd a Diogelwch Ewrop ar fenywod

www.osha.europa.eu/en/themes/women-and-health-work

Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch -

cyfarwyddyd ar rywedd mewn iechyd a diogelwch www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/gender.htm

Rhwydwaith Cydraddoldeb i Ferched (WEN)

Cymru www.wenwales.org.uk

Daisy Network – cymorth i fenywod sydd

annigonldeb ofariaidd cynamserol www.daisynetwork.org.uk

Hysterectomy Association [Cymdeithas Hysterectomi]

– gwybodaeth ynghylch hysterectomi, iechyd menywod, y menopos a therapi adfer hormonau

www.hysterectomy-association.org.uk

Cymru Iach ar Waith

Cymorth iechyd galwedigaethol am ddim i gyflogwyrac unigolion. Mae Cymru Iach ar Waith yn cefnogyflogwyr, unigolion ac amrediad o

weithwyr proffesiynol iechyd i helpu pobl o oedran gweithio yng Nghymru i cadw'n heini ac iach er mwyn iddynt allu aros mewncyflogaeth, neu ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod oafiechyd.

www.healthyworkingwales.wales.nhs.uk

Heneiddio'n Dda yng Nghymru - wrthi'n gweithio i

sicrhau bod Cymru'n lle da i heneiddio i bawb www.ageingwellinwales.com

Daughters of Eve - wrthi'n gweithio i roi terfyn ar FGM ac yn cefnogi menywod a merched i fyw'n dda ar ôl FGM

www.dofeve.org

BASWO - gwybodaeth, cyngor a chymorth i bobl

dduon a lleiafrifoedd ethnig yng Nghymru www.bawso.org.uk

Y Gymdeithas Genedlaethol er Atal Creulondeb i Blant - Gwybodaeth Cymru

<https://www.nspcc.org.uk/preventing-abuse/child-protection-system/wales/>

Anabledd Cymru - sefydliad aelodaeth o grwpiau

pobl anabl sy'n ymgyrchu dros gydraddoldeb i bobl anabl yng Nghymru

www.disabilitywales.org

Disability Rights UK – sefydliad ar gyfer pobl anabl

yn ymgyrchu dros gyfranogiad cyfartal i bawb www.disabilityrightsuk.org

Stonewall Cymru – wrthi'n ymgyrchu dros

gydraddoldeb cyfreithiol a chyfiawnder cymdeithasol ar gyfer pobl lesbiaidd, hoyw, deurywiol a phobl drawsrywiol yng Nghymru

www.stonewallcymru.org.uk

Cymdeithas Ymchwil ac Addysg Hunaniaeth

Rhywedd - wrthi'n gweithio i wella bywydau pobl draws a phobl nad ydynt yn cydffurfio o ran rhywedd, gan gynnwys y rhai hynny sy'n anueuaidd ac nad nad oes ganddynt rywedd

www.gires.org.uk

Gendered Intelligence

www.genderedintelligence.co.uk

Cydnabyddiaethau:

Dyluniad gan: Frank Duffy www.frankduffy.co.uk

Printio gan: David Richards www.davidrichardsukltd.com

Ffotos: Mae'r holl luniau at ddibenion enghreifftiol yn unig. Mae lluniau nad ydynt wedi'u credydu'n lluniau stoc sy'n dangos modelau, ac sy'n dod o iStock.

p4, 25 © Darren O'Brien Guzelian

p9, 10, 19, 36, 39, 41, 46 © Ideal Insight www.idealinsight.co.uk

p21 © Lorne Campbell Guzelian

p31, 54 © Jess Hurd reportagedigital.co.uk

p44 © Roger Moody

p45 © Charlotte Graham Guzelian

Hoffai TUC Cymru gydnabod â diolchiadau i gyfraniad John James o Goleg Gwent, Melissa Wood a Sarah Rees o WEN Cymru i'r pecyn cymorth hwn.

Hefyd hoffai TUC Cymru gydnabod gyda diolchiadau'r wybodaeth a'r cyfarwyddyd a ymgorfforwyd yn y pecyn cymorth hwn oddi wrth gyfarwyddyd presennol y TUC, gan gynnwys y cyhoeddiadau canlynol:

Rhywedd mewn Diogelwch ac Iechyd Galwedigaethol

Cefnogi Menywod sy'n Gweithio Trwy'r Menopos

Trefnu Iechyd a Diogelwch

Trawsnewid y gweithle - canllaw ar gyfer gweithredwyr undebau llafur

© 2017 TUC Cymru

Mae'r cyhoeddiad hwn hefyd ar gael yn yr iaith Saesneg.

Gellir darparu pob cyhoeddiad TUC ar gyfer darllenwyr dyslecsig neu â nam ar eu golwg mewn fformat hygyrch a gytunir, ar gais, heb unrhyw gost ychwanegol.

Bydd y pecyn cymorth hwn yn cael ei ddiweddarau'n rheolaidd, felly byddem yn croesawu unrhyw sylwadau neu awgrymiadau ar sut y gellid ei wella. Rhowch wybod inni os byddwch yn sylwi ar unrhywbeth sydd wedi dyddio, sy'n aneglur, neu y credwch y gallai fod angen ei gywiro neu ei ddiweddarau.

Cysylltwch â: Jo Rees neu Rhianydd Williams

e-bost: wtuceducation@tuc.org.uk ffôn: 029 2034 7010

Cyhoeddwyd gan: Heb ei olygu, ei phroflennu na'i gymeradwyo eto i'w gyhoeddi.

Wales TUC Cymru, 1 Heol y Gadeirlan, Caerdydd CF11 9SD
www.wtuc.org.uk

Ymwadiad: Mae'r wybodaeth yn y pecyn cymorth hwn wedi'i seilio ar gyfarwyddyd cyfredol. Fe'i darperir fel gwybodaeth gefndirol gyffredinol ac ni ddylid ei chymryd fel cyngor cyfreithiol, meddygol neu ariannol ar gyfer sefyllfa benodol unigolyn. Cyn cymryd unrhyw gamau gweithredu, dylai unigolion ofyn am gyngor gan undeb ac unrhyw weithwyr proffesiynol priodol (meddygol, cyfreithiol neu ariannol), gan dibynnu ar eu sefyllfa.

