

Cyngor Sir CEREDIGION County Council

ADRODDIAD I'R: Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Adnoddau Corfforaethol

DYDDIAD: 19 Gorffennaf 2023

LLEOLIAD: Hybrid

TEITL: Polisi Menopos Drafft

DIBEN YR ADRODDIAD: Adolygu ac argymhell y Polisi Menopos drafft

**Y RHESWM PAM FOD Y
PWYLLGOR CRAFFU
WEDI GOFYN AM YR
WYBODAETH:** Craffu cyn penderfynu – adolygu strategaeth newydd

CEFNDIR

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol, lle mae pawb yn cael eu trin yn deg gydag urddas a pharch yn eu hamgylchedd gwaith. Mae hefyd wedi ymrwymo i iechyd, diogelwch a lles y gweithlu cyfan.

Mae'r menopos yn rhan naturiol o heneiddio, y cyfeirir ato'n aml fel 'y newid', ac mae'n cyfeirio at yr adeg pan na fydd y mislif wedi dod am 12 mis. Nid yw bob amser yn drawsnewidiad hawdd ond gyda'r cymorth cywir gall fod yn llawer gwell. Er nad yw pawb sy'n mynd drwy'r menopos yn dioddef o symptomau, bydd cefnogi'r rhai sydd yn dioddef o symptomau yn gwella eu profiad yn y gwaith.

Amcangyfrifir bod tua 1 ym mhob 3 pherson yn y DU naill ai wedi cyrraedd y menopos neu'n mynd drwyddo ar hyn o bryd. Mae data Cyngor Sir Ceredigion ym mis Hydref 2022 yn cofnodi bod 66.1% (1,355) o'r gweithlu corfforaethol (ac eithrio ysgolion) yn fenywod, gyda 34.1% (698) ohonynt rhwng 45 a 64 oed a gallent fod mewn oedran lle maent yn debygol o fod yn profi'r perimenopos neu wedi cyrraedd y menopos. Mae'n bwysig felly ein bod yn ystyried anghenion y grŵp hwn ac yn mynd ati'n rhagweithiol i reoli gweithlu sy'n amrywiol o ran oedran.

POLISI MENOPOS

Mae'r Polisi Menopos drafft wedi'i ddatblygu i helpu'r rheini sy'n profi symptomau trafferthus yn gysylltiedig â'r menopos, ac i'w cefnogi nhw, eu cydweithwyr a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau'r menopos.

Nod y polisi yw:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â'r menopos yn agored ac yn gyfforddus a themlo'n hyderus i ofyn am gymorth.

- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgysiau da yn hyderus, a bod polisi ac arferion y Cyngor yn glir iddynt, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol a'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr ynghylch symptomau posibl y menopos a sut y gallant gefnogi gweithwyr yn y gwaith.
- Lleihau absenoldeb oherwydd symptomau'r menopos.
- Rhoi sicrwydd i weithwyr ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi eu hanghenion yn ystod y menopos.

Mae'r polisi'n nodi rolau a chyfrifoldebau'r rheini sy'n ymwneud â chefnogi gweithwyr yr effeithir arnynt yn y gweithle. Mae'n rhoi trosolwg o symptomau'r menopos, eu heffaith, ac yn cynnig arweiniad i weithwyr a rheolwyr llinell ar y cymorth a'r wybodaeth sydd ar gael i'w helpu i ymdrin â'r materion sy'n codi o'r menopos.

Bydd y polisi, os cytunir arno, yn cael ei gefnogi ymhellach gydag arweiniad a gwybodaeth bellach ar yr adran Gweithwyr ar CeriNet a chymorth ymarferol i reolwyr yn y Pecyn Cymorth i Reolwyr ar CeriNet.

Bydd y Gwasanaeth Pobl a Threfniadaeth hefyd yn darparu cymorth pellach i'r rheini sy'n profi symptomau'r menopos drwy wneud y canlynol:

1. Darparu caffi menopos lle gall gweithwyr gwrrdd â'i gilydd a chael cymorth a gwybodaeth. Bydd y sesiynau hyn yn cael eu cefnogi gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
2. Darparu hyfforddiant ymwybyddiaeth o'r menopos i Reolwyr.

A gwblhawyd Asesiad Effaith Integredig? Os naddo, nodwch Do pam

Crynodeb:

Hirdymor:

Un o brif amcanion y polisi hwn yw cefnogi'r rheini sydd â symptomau trafferthus yn gysylltiedig â'r menopos a lleihau absenoldeb oherwydd y symptomau hyn. Gall hyn gynnwys cyflwyno addasiadau rhesymol dros dro i gefnogi gweithwyr i aros mewn gwaith yn y tymor byr, y tymor canolig a'r tymor hir.

Integreiddio:

Bydd cymorth a hyfforddiant yn cael ei ddarparu i'r gweithiwr, ei gydweithwyr a'i reolwr llinell, gan godi ymwybyddiaeth o effaith y symptomau ar y gweithiwr.

Cydweithio:

Mae ein partneriaid yn yr undebau llafur wedi chwarae rhan fawr yn natblygiad y polisi hwn.

LLESANT CENEDLAETHAU'R DYFODOL:

Cynnwys:

Mae rhanddeiliaid allweddol wedi bod yn rhan o'r gwaith o ddatblygu'r polisi hwn a thrwy gydol y broses ymgynghori.

Atal:

Trwy godi ymwybyddiaeth, hyfforddiant a chymorth i weithwyr a'u rheolwyr llinell, y nod yw lleihau absenoldeb oherwydd symptomau trafferthus sy'n gysylltiedig â'r menapos. Gellir cyflwyno addasiadau rhesymol dros dro i gefnogi gweithwyr i aros mewn gwaith.

ARGYMHELLIAD:

- Argymhell bod y Cabinet yn cymeradwyo'r Polisi Menapos.

Y RHESYMAU DROS YR ARGYMHELLIAD

- Cefnogi gweithwyr sy'n profi symptomau'r menapos a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol y broses naturiol hon.

Enw Cyswllt: Geraint Edwards

Swydd: Swyddog Arweiniol Corfforaethol – Pobl a Threfniadaeth

Dyddiad yr Adroddiad: 23/06/2023

Acronymau:



Cyngor Sir CEREDIGION County Council
Pobl a Threfniadaeth | People and Organisation

DRAFFT

Polisi Menopos



Cynnwys

1. Cyflwyniad.....	3
2. Amcanion.....	3
3. Rolau a chyfrifoldebau.....	4
4. Diffiniadau.....	5
5. Trosolwg	6
6. Mynediad at gymorth a chamau gweithredu allweddol.....	7
7. Canllawiau cyffredinol i weithwyr	8
8. Canllawiau i reolwyr	8

DRAFT

1. Cyflwyniad

Mae Cyngor Sir Ceredigion wedi ymrwymo i ddarparu amgylchedd gwaith cynhwysol a chefnogol, lle mae pawb yn cael eu trin yn deg a chydag urddas a pharch. Mae hefyd wedi ymrwymo i iechyd, diogelwch a lles y gweithlu cyfan.

Mae'r polisi hwn yn defnyddio iaith niwtral o ran rhywedd er mwyn sicrhau ei fod yn gynhwysol i bawb a allai brofi symptomau'r menopos.

Bydd hyd at draean o'r rheini sy'n mynd drwy'r menopos yn profi symptomau difrifol a all effeithio ar ansawdd eu bywyd. Achosir symptomau'r menopos gan newidiadau mewn lefelau oestrogen, mae hyn yn golygu y gall y symptomau hyn hefyd effeithio ar ddynion traws a phobl anneuaid.

Mae'r menopos, y cyfeirir ato'n aml fel 'y newid', yn rhan naturiol o'r broses heneiddio o ganlyniad i hormonau'n gostwng, sydd yn y pen draw yn arwain at bwynt pan fydd y mislif wedi dod i ben. Nid yw bob amser yn drawsnewidiad hawdd, ond gyda'r cymorth cywir, gall fod yn llawer gwell. Er nad yw rhai pobl yn dioddef o symptomau, bydd cefnogi'r rheini sydd yn dioddef o symptomau yn gwella eu profiad yn y gwaith.

Nid yw'r menopos yn bwnc sy'n cael ei drafod yn eang a gellir ei gamddeall. Ein nod yw i bawb ddeall beth yw'r menopos, a gallu siarad amdano yn agored a heb deimlo cywilydd. Mae hwn yn fater i bawb, nid i'r rheini sy'n profi symptomau yn unig.

Mae'r Cyngor yn ymwybodol y gallai rhai o symptomau'r menopos fodloni'r diffiniad o 'nam' o dan Ddeddf Cydraddoldeb (2010). Felly, mae'n bwysig ystyried camau rhesymol i fynd i'r afael ag unrhyw risgiau penodol.

Gall profiadau a chanfyddiadau o'r menopos hefyd amrywio mewn perthynas ag anabledd, oedran, hil, crefydd, cyfeiriadedd rhywiol neu statws priodasol/partneriaeth sifil. Mae'n bwysig cydnabod y gallai profiad unigolion o'r menopos amrywio'n fawr am lawer o resymau.

Mae'r polisi hwn yn nodi'r canllawiau a'r cymorth sydd ar gael i weithwyr a rheolwyr ar ddarparu'r cymorth cywir i reoli symptomau'r menopos yn y gwaith. Nid yw'n gytundebol ac nid yw'n rhan o delerau ac amodau cyflogaeth. Fodd bynnag, os yw'r Cyngor yn dymuno diwygio'r Polisi Menopos, ymgynghorir â gweithwyr ar newidiadau arfaethedig drwy'r Undebau Llafur cydnabyddedig.

2. Amcanion

Amcanion y polisi hwn yw:

- Meithrin amgylchedd lle gall gweithwyr ddechrau sgysiau neu gymryd rhan mewn trafodaethau ynglŷn â'r menopos yn agored ac yn gyfforddus a themlo'n hyderus i ofyn am gymorth.
- Sicrhau bod pawb yn deall beth yw'r menopos, yn gallu cael sgysiau da yn hyderus, a'u bod yn deall polisi ac arferion y Cyngor yn glir, gyda chefnogaeth Adnoddau Dynol (AD) a'r Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.
- Addysgu a hysbysu rheolwyr ynghylch symptomau posibl y menopos, a'r ffordd orau y gallant gefnogi gweithwyr yr effeithir arnynt yn y gwaith.

- Lleihau absenoldeb o ganlyniad i symptomau'r menopos.
- Sicrhau ein bod yn gyflogwr cyfrifol, sydd wedi ymrwymo i gefnogi pobl sy'n profi symptomau'r menopos.

3. Rolau a chyfrifoldebau

Gweithwyr

- Cyfrifoldeb personol i ofalu am eu hiechyd.
- Bod yn agored ac yn onest mewn sgysiau gyda'u rheolwr.
- Os na all aelod o staff siarad gyda'u rheolwr llinell am unrhyw reswm, gallant siarad gydag AD (adnoddaudynol@ceredigion.gov.uk), y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr (iechydalles@ceredigion.gov.uk) neu gynrychiolydd o'u hundeb llafur.
- Anogir gweithwyr yr effeithir arnynt gan y menopos i geisio cymorth drwy eu Meddyg Teulu, iechyd galwedigaethol a sefydliadau allanol eraill.
- Gall gweithwyr sy'n profi symptomau'r menopos gael mynediad at gaffi menopos y Cyngor (grŵp cymorth).
- Cyfrannu at amgylchedd gwaith parchus a chynhyrchiol.
- Bod yn barod i helpu a chefnogi eu cydweithwyr.
- Deall unrhyw addasiadau angenrheidiol y mae eu cydweithwyr yn eu derbyn o ganlyniad i'w symptomau sy'n gysylltiedig â'r menopos.

Rheolwyr Llinell

- Ymglyfarwyddo â'r Polisi Menopos a'r Canllawiau i Rheolwyr ar CeriNet; mynychu hyfforddiant a sesiynau cyngor fel y bo'n briodol.
- Bod yn barod i gael trafodaethau agored ynglŷn â'r menopos, gwerthfawrogi natur personol y sgwrs, a thrin y drafodaeth mewn modd sensitif a phroffesiynol.
- Defnyddio'r canllawiau, cyfeirio ac adolygu ar y cyd â'r gweithiwr, cyn cytuno gyda'r unigolyn ar y ffordd orau i'w gefnogi, ac unrhyw addasiadau sydd eu hangen.
- Cofnodi'r addasiadau y cytunwyd arnynt, a'r camau i'w rhoi ar waith a sicrhau y cedwir at y rhain.
- Sicrhau deialog barhaus a threfnu dyddiadau adolygu.
- Pan fydd addasiadau'n aflwyddiannus, neu os yw'r symptomau'n achosi mwy o broblemau, dylai'r Rheolwr Llinell gael trafodaeth gydag AD ynglŷn ag atgyfeiriad at Iechyd Galwedigaethol am gyngor pellach.

Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr

- Darparu cyngor ac arweiniad cyfredol a chyfannol ynghylch a allai'r menopos fod yn cyfrannu at symptomau/lles ai peidio.
- Cyfeirio gweithwyr a rheolwyr at ffynonellau cymorth a chyngor priodol.
- Darparu cymorth a chyngor i Adnoddau Dynol a Rheolwyr Llinell wrth benderfynu a chytuno ar addasiadau, os oes angen.
- Monitro atgyfeiriadau oherwydd symptomau'r menopos, a darparu atgyfeiriadau ychwanegol, lle bo angen.

- Adolygu a diweddarau'r wybodaeth sydd ar gael ar CeriNet a ffynonellau mewnol eraill.
- Darparu hyfforddiant a sesiynau cymorth priodol e.e. Ymwybyddiaeth o'r Menopos a'r Caffi Menopos

Adnoddau Dynol (AD)

- Cynnig arweiniad i reolwyr ar ddehongli'r Polisi hwn a chanllawiau.
- Monitro a gwerthuso effeithiolrwydd y polisi hwn mewn perthynas â pherfformiad a lefelau absenoldeb cysylltiedig.

4. Diffiniadau

Yn y polisi hwn, defnyddir y gair 'menopos' i gwmpasu symptomau a brofir yn ystod y perimenopos, y menopos, ac ar ôl y menopos.

Y Perimenopos:

Y cyfnod o newid hormonaidd yn arwain at y menopos. Dyma'r adeg lle gall symptomau ddechrau ymddangos, a gall mislif fod yn afreolaidd neu'n drwm. Yn aml, gall y perimenopos bara rhwng pedair a phum mlynedd, ond i rai pobl gall barhau am lawer mwy o flynyddoedd, ac i eraill, gall bara ychydig fisoedd yn unig.

Y Menopos:

Y cam biolegol pan fydd y mislif yn dod i ben a bywyd atgenhedlu naturiol yn dod i ben. Yn ystod menopos 'naturiol' bydd yr ofariau yn rhoi'r gorau i gynhyrchu wyau a bydd hormonau'n disgyn islaw lefelau penodol. Yr oedran cyfartalog i berson gyrraedd y menopos yn naturiol yw 51.

Menopos Meddygol neu Lawfeddygol

Gall menopos meddygol neu lawfeddygol ddigwydd yn sydyn ar unrhyw oedran pan fydd yr ofariau'n cael eu difrodi gan gyflwr iechyd neu driniaethau penodol megis cemotherapi, radiotherapi neu lawdriniaeth.

Ar ôl y Menopos:

Dyma'r amser ar ôl i'r menopos ddigwydd, gan ddechrau pan nad yw person wedi cael mislif am ddeuddeg mis yn olynol.

Dyn Traws

Person a gofrestrwyd yn fenyw ar adeg ei eni, ond sy'n byw ac yn hunaniaethu fel dyn, a elwir yn ddyn trawsryweddol.

Anneuaidd

Hunaniaeth o ran rhywedd nad yw'n cydymffurfio â'r credoau deuaidd traddodiadol ynglŷn â rhywedd sy'n nodi bod pob unigolyn naill ai'n wryw neu'n fenyw yn unig.

5. Trosolwg

Mae'r menopos yn rhan naturiol o heneiddio. Yn ôl y GIG, mae symptomau'n aml yn parhau am 4 blynedd ar ôl y menopos, ond bydd tua 10% yn parhau i brofi symptomau am hyd at 12 mlynedd.

Fel arfer, mae'n broses naturiol sy'n cynnwys newid graddol ond weithiau gall fod yn sydyn ac yn ddwys.

Mae symptomau'r menopos yn amrywio a gallant gynnwys y canlynol, er nid yw'r rhestr yn cynnwys yr holl symptomau posibl:

- Pylliau o wres, crychguriadau'r galon, chwysu gyda'r nos, anhunedd a tharfu ar gwsg.
- Blinder, diffyg canolbwyntio.
- Cur pen, poenau yn y cymalau, llid ar y croen a chroen sych, chwysu mwy yn ystod y dydd, llygaid sych, colli gwallt.
- Problemau wrinol, mislif poenus, afreolaidd a/neu drwm.
- Iselder, gorbryder, pylliau o banig, diffyg canolbwyntio, newidiadau mewn hwylliau, problemau gyda'r cof, colli hyder.

Ni fydd pawb yn profi pob symptom ac efallai na fyddant yn digwydd yn barhaus, ond bydd tua 30-60% yn profi symptomau corfforol a/neu seicolegol ysbeidiol yn ystod y menopos.

Gall y symptomau hyn effeithio'n andwyol ar ansawdd bywyd personol a bywyd gwaith. Yn y gwaith, gallant achosi embaras, chwalu hyder a gallant fod yn straen i ddelio â nhw.

Gall newidiadau hormonaidd sy'n gysylltiedig â'r menopos hefyd effeithio ar iechyd yn y dyfodol yn ogystal â phrofiad o symptomau'r menopos. Mae rhai pobl angen cyngor a thriniaeth feddygol megis Therapi Amnewid Hormonau (HRT). Gall ceisio cyngor meddygol am symptomau sy'n gysylltiedig â'r menopos olygu amser i ffwrdd o'r gwaith ar gyfer apwyntiadau meddygol a/neu driniaeth. Gall HRT fod o fudd i rai pobl e.e., drwy helpu i leihau'r risg o osteoporosis mewn grwpiau risg uchel.

Gall pobl gael eu heffeithio mewn gwahanol ffyrdd ond dyma'r ffactorau yn y gweithle a all wneud bywyd gwaith yn anodd:

- Diffyg ymwybyddiaeth o'r menopos.
- Diffyg hyfforddiant i reolwyr ar y menopos.
- Diffyg asesiadau risg addas.
- Awyru gwael ac ansawdd aer gwael.
- Mynediad annigonol at ddŵr yfed.
- Mynediad annigonol at doiledau ac amseroedd egwyl anhyblyg.
- Agwedd negyddol neu ddigydyndeimlad gan reolwyr llinell/cydweithwyr.

Dangosodd ymchwil TUC Cymru (2017) fod tua 1 ym mhob 3 menyw yng Nghymru naill ai wedi cyrraedd y menopos neu'n mynd drwyddo bryd hynny. Mae data Cyngor Sir Ceredigion ym mis Hydref 2022 yn cofnodi bod 66.1% (1,355) o'r gweithlu corfforaethol (ac eithrio ysgolion) yn fenywod, gyda 34.1% (698) ohonynt rhwng 45 a 64 oed a gallent fod mewn oedran lle maent yn debygol o fod yn profi'r perimenopos neu wedi cyrraedd y

menopos. Mae rheswm da felly i ystyried anghenion y grŵp hwn a mynd ati'n rhagweithiol i reoli gweithlu sy'n amrywiol o ran oedran.

Nod y canllawiau ymarferol hyn yw helpu'r rhai sy'n profi symptomau trafferthus sy'n gysylltiedig â'r menopos, a'u cefnogi nhw a'u cydweithwyr a'u rheolwyr i fynd i'r afael ag agweddau galwedigaethol symptomau'r menopos.

6. Mynediad at gymorth a chamau gweithredu allweddol

Cydnabyddir bod y menopos yn brofiad personol iawn ac efallai y bydd angen lefelau gwahanol o gymorth. Yn yr un modd â phob cyflwr hirsefydlog sy'n gysylltiedig ag iechyd, mae'r Cyngor yn ymwybodol bod angen ymagwedd gydymdeimladol a chefnogaeth briodol gan reolwyr llinell i helpu gweithwyr i ddelio â'r materion sy'n codi o'r menopos.

Rydym yn annog gweithwyr i siarad â'u Rheolwr Llinell ond mae opsiynau eraill ar gael megis cysylltu â'r Tîm AD neu ofyn am gyngor gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr.

Mae'r Cyngor wedi ymrwymo i sicrhau nad yw amodau yn y gweithle yn gwaethygu symptomau. Mae'n bosibl y bydd angen gwneud addasiadau dros dro yn y gweithle i gefnogi cydweithwyr sy'n profi'r menopos. Dylid ystyried y pwyntiau canlynol yn dibynnu ar symptomau'r gweithiwr:

1. Dylid cynnal asesiad risg er mwyn ystyried gofynion penodol cydweithwyr sy'n mynd drwy'r menopos a sicrhau na fydd yr amgylchedd gwaith yn gwaethygu eu symptomau. Bydd yr asesiad risg yn helpu i nodi unrhyw addasiadau posibl y gallai fod eu hangen.
2. Lle bo'n bosibl, dylai trefniadau amser gweithio fod yn ddigon hyblyg i sicrhau eu bod yn diwallu anghenion cydweithwyr sy'n mynd drwy'r menopos, a allai fod angen mynediad at weithio mwy hyblyg ar adegau er mwyn delio â'u symptomau, gan gynnwys dechrau'n hwyrach ar ôl anawsterau cysgu, gorfod gadael y gwaith yn sydyn neu gymryd mwy o seibiannau yn ystod y dydd. Dylid cytuno ar y trefniadau hyn gyda rheolwr llinell y gweithiwr.
3. Dylid ystyried ffactorau amgylcheddol. Mae'r mesurau sydd wedi cael eu hamlygu fel rhai defnyddiol yn cynnwys rheolaethau tymheredd ac awyru, megis defnyddio ffaniau. Gellid adolygu cynlluniau eistedd swyddfeydd hefyd i alluogi'r gweithiwr i eistedd ger y ffenestr, er mwyn iddynt addasu tymheredd yr ystafell yn ôl yr angen.
4. Dylid ystyried mynediad at ddŵr yfed oer a mynediad at gyfleusterau glanweithdra digonol yn y gweithle.
5. Gall iwniform waethygu symptomau o ran pyliau o wres a chwysu, felly lle bo hynny'n bosibl, efallai y bydd angen hyblygrwydd i alluogi gweithwyr i ymdopi â'r symptomau hyn.
6. Efallai y bydd angen gwneud addasiadau o ran dyletswyddau'r gweithiwr, gan y gall pyliau o wres fod yn anoddach ymdopi â nhw wrth ymgymryd â gwaith lle gall pobl weld yr unigolyn yn amlwg, megis yn ystod cyflwyniadau ffurfiol a chyfarfodydd ffurfiol.

7. Canllawiau cyffredinol i weithwyr

Mae cyngor hybu iechyd cyffredol yn tynnu sylw at bwysigrwydd dewisiadau ffordd o fyw cyn, yn ystod ac ar ôl y menopos, a buddion y canlynol:

- Darganfod mwy am y menopos drwy'r ffynonellau gwybodaeth sydd ar gael (gweler awgrymiadau ar CeriNet [yma](#)).
- Ymgynghori â'ch meddyg teulu ar reoli'r menopos a sicrhau nad rhesymau eraill sy'n gyfrifol am y symptomau.
- Trafod eich anghenion ymarferol gyda'ch rheolwr llinell, neu geisio cyngor gan y Swyddog Iechyd a Lles Gweithwyr neu AD.
- Defnyddio technoleg lle mae hyn yn ddefnyddiol, e.e., ar gyfer nodiadau atgoffa neu i gymryd nodiadau.
- Siarad am eich symptomau a datrysiadau gyda chydweithwyr, yn enwedig y rhai sydd hefyd yn profi symptomau. Gallai hyn gynnwys drwy Gaffi Menopos y Cyngor a gall helpu i weithio drwy strategaethau ymdopi.
- Bwyta'n iach – mae ymchwil wedi dangos y gall diet cytbwys helpu i leddfu rhai symptomau.
- Bwyta'n rheolaidd i osgoi amrywiadau mewn lefelau siwgr yn y gwaed.
- Gwisgo ffibrau naturiol i ganiatáu i'r corff reoli ei dymheredd.
- Yfed digon o ddŵr.
- Ystyried newidiadau i'ch ffordd o fyw, megis colli pwysau, rhoi'r gorau i ysmegu, a gwneud ymarfer corff yn rheolaidd.
- Sicrhau nad ydych yn yfed mwy na'r lefel a argymhellir o alcohol.
- Osgoi pethau sy'n sbarduno pyliau o wres (megis diodydd a bwyd poeth) yn enwedig cyn cyflwyniadau neu gyfarfodydd.
- Ystyried technegau ymlacio megis ymwybyddiaeth ofalgar a thechnegau eraill a allai fod o gymorth megis therapi gwybyddol ymddygiadol, oherwydd gall y rhain helpu i leihau effaith symptomau.

Gall yr uchod helpu gyda rhai o symptomau'r menopos a gall hefyd helpu i leihau'r risg o osteoporosis (esgyrn brau), diabetes a chlefyd y galon yn ddiweddarach mewn bywyd.

Anogir pobl sy'n profi symptomau'r menopos i fynd i Gaffi Menopos y Cyngor i gael rhagor o wybodaeth ac mae manylion cymorth ar gael [yma](#)

Gellir cael mynediad at ffynonellau gwybodaeth a chyngor pellach trwy'r dolenni ar CeriNet [yma](#)

8. Canllawiau i reolwyr

Mae'r Cyngor yn disgwyl i bob gweithiwr gael ei drin gydag urddas a pharch yn y gwaith.

Dylai sgysiau rheolaidd, anffurfiol am les a/neu oruchwyliaeth rhwng rheolwr a gweithiwr alluogi trafodaeth am unrhyw newidiadau mewn iechyd, gan gynnwys materion yn ymwneud â'r menopos. Gallai cydnabod bod hwn yn gyfnod normal mewn bywyd ac y gellir gwneud rhai addasiadau yn hawdd fod yn werthfawr. Gall sgysiau o'r fath nodi cymorth yn y gwaith a'u hannog i drafod unrhyw bryderon iechyd perthnasol gyda'u meddyg teulu.

Mae rhagor o wybodaeth a chymorth ar gael i Reolwyr drwy'r Pecyn Cymorth i Reolwyr ar CeriNet yma. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth ac arweiniad a chymorth ymarferol i helpu eich trafodaethau gyda gweithwyr yr effeithir arnynt, a sut y gellir gwneud addasiadau ar gyfer symptomau penodol.

Mae'n bosibl y bydd rhai gweithwyr yn amharod i gael trafodaethau ynglŷn â'u profiad o'r menopos gyda'u rheolwr llinell. Os felly, dylai rheolwyr llinell eu hatgyfeirio at Swyddogion AD a/neu'r Swyddog lechyd a Lles Gweithwyr.

Dylai gweithwyr y mae eu symptomau yn effeithio'n sylweddol ar eu gwaith neu eu presenoldeb yn y gwaith gael eu cyfeirio at lechyd Galwedigaethol (drwy AD) i gael cyngor meddygol ar y ffordd orau i ni eu cefnogi yn y gwaith.

Anogir pob rheolwr i fynychu hyfforddiant Ymwybyddiaeth o'r Menopos, gwiriwch yma i weld y dyddiadau sydd ar gael.

DRAFT