



Delio â'r
Menopos
yn y Gweithle

NASUWT  **CYMRU**
Undeb yr Athrawon The Teachers' Union

Ffôn: 029 2054 6080

E-bost: rc-wales-cymru@mail.nasuwt.org.uk

Gwefan: www.nasuwt.org.uk

Ymwybyddiaeth o'r menopos



Mae cyflogwyr wedi bod yn araf yn cydnabod bod angen ystyriaeth arbennig ar fenywod sydd wedi cyrraedd oedran y menopos, ac mae wedi cael ei ystyried yn fater preifat ers gormod o amser o lawer. Yn sgil hynny, nid yw'n cael ei drafod yn aml iawn ac nid yw llawer o reolwyr yn ymwybodol o'r problemau cysylltiedig. Mae hynny'n golygu bod llawer o fenywod yn teimlo bod rhaid iddynt guddio eu symptomau, ac maent yn llai tebygol o ofyn am addasiadau a allai eu helpu.¹

Bydd y rhan fwyaf o fenywod yn profi rhai o symptomau'r menopos, neu bob un ohonynt, yn ystod eu bywyd. Gan fod cynifer o fenywod yn y proffesiwn dysgu, mae NASUWT yn credu y dylai'r menopos fod yn flaenoriaeth bwysig ym mhob gweithle.

Mae'r menopos yn effeithio'n wahanol ar bob menyw, ac felly does dim un ateb sy'n addas i bawb.

Dim ond rhywfaint o symptomau y bydd rhai menywod yn eu profi, tra bydd eraill yn wynebu symptomau difrifol sy'n cael effaith negyddol ar eu bywyd yn y cartref ac yn y gwaith. Dylid nodi hefyd y bydd rhai menywod yn wynebu'r menopos yn ddirybudd ar ôl cael llawdriniaeth, cemotherapi neu radiotherapi.

Mae'r menopos yn rhan naturiol o'r broses heneiddio, sy'n digwydd pan fydd menywod rhwng 45 a 55 oed fel arfer. Bydd yn digwydd wrth i lefelau oestrogen menywod ostwng. Yn y DU, yr oedran cyfartalog y bydd menywod yn cyrraedd oedran menopos yw 51 oed.

Mae'r menopos yn cael ei gydnabod fel mater iechyd galwedigaethol, ac felly dylid rhoi sylw iddo yn yr ysgol a'r coleg.

¹ TUC – Supporting working women through the menopause, 2013



Helpu menywod i ymdopi â'r menopos yn y gwaith

Canfu adroddiad gan y TUC yn 2013, *Supporting working women through the menopause*, nad oedd 45% o reolwyr yn adnabod problemau sy'n gysylltiedig â'r menopos, a bod gwaith yn gwaethgu'r symptomau canlynol:

- pyliau o wres (53%);
- cur pen (46%);
- blinder a diffyg egni (45%);
- chwysu (39%);
- pyliau o bryder (33%);
- gwayw a phoenau (30%);
- llygaid a chroen sych (29%).

Roedd yr ymatebion i arolwg y TUC yn pwysleisio'r ffaith bod straen yn gwneud i symptomau waethgu (49%).² Gwelwyd yng ngwaith ymchwil yr NASUWT bod 90% o athrawon hefyd yn dweud mai llwyth gwaith oedd eu pryder mwyaf wrth ddysgu.³ Nid yw'n llawer o syndod bod menywod yn y proffesiwn dysgu sy'n profi symptomau'r menopos yn aml yn teimlo nad oes ganddynt ddewis ond ymddiswyddo.

Yn yr un modd ag unrhyw gyflwr iechyd hirdymor, mae angen rheolwyr a chydweithwyr cymwynasgar ac ystyriol yn y gweithle.

² TUC – *Supporting working women through the menopause*, 2013

³ NASUWT – *The Big Question* 2016



Ymdopi â'r menopos yn y gweithle

Mae'n gallu effeithio ar fenywod mewn nifer o wahanol ffyrdd, ond dyma rai ffactorau yn y gweithle sy'n gwneud bywyd yn anoddach i fenywod sy'n profi symptomau'r menopos:

- diffyg asesiadau risg addas;
- diffyg ymwybyddiaeth o'r menopos;
- diffyg hyfforddiant i reolwyr ar faterion iechyd menywod;
- diffyg awyru ac ansawdd aer gwael;
- dŵr yfed ddim ar gael yn hwylus;
- toiled ddim ar gael yn hwylus a dim digon o hyblygrwydd o ran amser seibiant;
- gweithdrefnau monitro salwch busneslyd;
- agweddau negyddol;
- rheolwyr heb lawer o gydymdeimlad.

Dylai pob gweithle gael polisi effeithiol sy'n ystyriol o'r rhywiau ac sy'n gwbl gyson â darpariaethau statudol Adran 2 o Ddeddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974, Rheoliadau'r Gweithle (Iechyd, Diogelwch a Lles) 1992, Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999, a Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus a gyflwynwyd gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.



Sicrhau amgylchedd sy'n ystyriol o'r rhywiau

Dylai cyflogwyr ddangos eu bod yn cydymffurfio â'u dyletswyddau statudol a sicrhau amgylchedd sy'n ystyriol o'r rhywiau drwy wneud y canlynol:

- cynnal asesiadau risg priodol. Dylent ystyried anghenion penodol menywod sy'n delio â'r menopos, a sicrhau nad yw eu symptomau yn gwaethygu yn sgil yr amgylchedd gwaith;
- rhoi canllawiau a hyfforddiant ymwybyddiaeth i'r rheolwyr;
- cynnig amser i ffwrdd gyda thâl ar gyfer triniaethau fel therapi amnewid hormonau (HRT) a therapi ymddygiad gwybyddol (ar gyfer hwyliau a phryder);
- os bydd angen, cynnig patrymau gwaith hyblyg a gwneud 'addasiadau rhesymol' yn y gweithle. Gall menywod sy'n delio â'r menopos gael cyfnodau pan nad ydynt yn teimlo'n dda iawn, felly dylai rheolwyr ymateb gyda chydymdeimlad i geisiadau rhesymol. Dylid pwysleisio na ddylai menywod sy'n absennol oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â'r menopos fod o dan anfantais os bydd angen amser i ffwrdd arnynt;
- darparu systemau gwresogi ac awyru y mae modd eu haddasu;
- sicrhau amseroedd seibiant hyblyg a bod dŵr yfed, toiledau, ystafell ymlacio dawel a chyfleusterau ymolchi a newid preifat ar gael yn hwylus i'r staff;
- cynnig cynllun cymorth 'yn y canol' ar gyfer gweithwyr sy'n teimlo'n anghyfforddus yn trafod eu pryderon meddygol â'u rheolwyr;
- sicrhau bod unrhyw weithdrefnau rheoli absenoldeb yn dweud yn glir bod angen bod yn hyblyg gydag absenoldeb sy'n gysylltiedig â'r menopos, ac yn cynnwys datganiad sy'n dweud na fydd menywod o dan anfantais yn sgil cael amser i ffwrdd yn ystod y cyfnod hwn.

Gwybodaeth Ychwanegol

Dyma restr o sefydliadau/gwefannau sy'n cynnig help a chefnogaeth werthfawr i fenywod sy'n delio â symptomau'r menopos:

Menopause Matters: www.menopausematters.co.uk

Y GIG: www.nhs.uk/conditions/menopause

Menopause.org.uk: www.menopause.org.uk

British Menopause Society: <http://thebms.org.uk>

WebMD: www.webmd.boots.com



NASUWT CYMRU

Undeb yr Athrawon  The Teachers' Union

Yr undeb athrawon mwyaf yng Nghymru

16/07006