

Menopôs yn y gweithle

Cyflwyniad

Mae mwyafrif o fenywod yn profi rhai neu bob un o symptomau'r menopôs ar ryw adeg yn eu bywydau, fel arfer rhwng 45 a 55 oed. Mae astudiaethau amrywiol wedi dangos y gall profi'r menopôs a'r symptomau cysylltiedig gael effaith fawr yn ac ar y gweithle. Mae'r sector addysg yn cynnwys menywod yn bennaf. Mae angen cefnogi pawb sy'n gweithio mewn ysgolion tra byddant yn mynd drwy'r menopôs, mae angen iddo fod yn flaenoriaeth i bob ysgol.

Er gwaethaf nifer y bobl sy'n mynd drwy'r menopôs yn y sector addysg, anaml y caiff ei drafod ac nid oes gan lawer o bobl unrhyw ymwybyddiaeth o'r hyn sy'n gysylltiedig. Mae hyn wedi arwain llawer o fenywod i guddio symptomau ac i osgoi gofyn am gymorth. Nid mater oedran neu ryw yn unig yw menopôs - gall effeithio ar staff yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, a dylid ei ystyried yn fater cydraddoldeb ar draws y sefydliad.

Bydd yr adnodd hwn yn esbonio:

- Beth yw'r menopôs?
- Beth yw'r symptomau?
- Sut i ofalu amdanoch chi'ch hun os ydych chi'n profi menopôs
- Sut i edrych allan am gydweithwyr
- Yr hyn y gall arweinwyr ysgol ei wneud i gefnogi staff yn effeithiol



Beth yw'r menopôs?

Mae'r menopôs yn rhan naturiol o heneiddio sydd fel arfer yn digwydd rhwng 45 a 55 oed oherwydd newid yng nghydbwysedd hormonau'r corff. Gall hefyd ddigwydd yn gynharach am resymau anhysbys neu oherwydd ffactorau meddygol eraill e.e. os yw ofarïau menywod wedi cael eu difrodi trwy driniaeth ar gyfer canser neu eu bod yn cael triniaeth ar gyfer anffrwythlondeb neu gyflyrau fel endometriosis. Mae yna hefyd gam o'r enw 'perimenopause' sy'n gyfnod o newid hormonaidd yn arwain at y menopôs a all bara hyd at bum mlynedd ac mae ganddo hefyd amrywiaeth o symptomau. Nid yw llawer o bobl a chyflogwyr yn ymwybodol o'r gwahanol fathau a champau menopôs, sy'n golygu nad ydynt yn cysylltu symptomau ag ef. Gall hyn yn ei dro weithredu fel rhwystr i ddarparu neu gael gafael ar gymorth.

Pa fath bynnag o fenopôs (symptomau naturiol, cynamserol, llawfeddygol / meddygol, neu menopôs am resymau eraill) sy'n cael ei brofi, mae'n hanfodol bod yr effeithiau a'r effeithiau corfforol ac emosiynol yn cael eu deall a'u hystyried wrth roi cymorth priodol ar waith mewn lleoliadau ysgol.





Ychydig iawn o symptomau sydd gan rai menywod tra bod eraill yn profi symptomau difrifol o'r fath y mae'n effeithio'n negyddol ar eu bywydau cartref a gwaith. Mae'n bwysig cofio bod y menopôs yn effeithio ar bob menyw yn wahanol ac nad oes ateb un ffordd benodol i gefnogi'r holl staff yn effeithiol. Er gwaethaf hyn, mae dull tosturiol ac agored sy'n cynnwys gwrando ar yr hyn y mae angen i gydweithwyr i lywio'r digwyddiad bywyd mawr hwn, yn mynd yn bell i sicrhau bod ysgolion yn darparu amgylcheddau cefnogol ac adeiladol ar gyfer eu staff wrth iddynt brofi'r menopôs.

Pam mae hyn yn bwysig mewn ysgolion?

Ydych chi erioed wedi meddwl pam nad oes cymaint o addysgwyr benywaidd dros 55 oed, pam y gall staff ysgol ddawnus yn sydyn ddechrau cael trafferthion, neu pam y gall absenoldeb salwch ysgol ymgripio heb eglurhad? Efallai y byddwch am ystyried y menopôs yn y gwaith. Yn ôl **Adroddiad y Llywodraeth ar y Menopôs ac Effeithiau Cyfranogiad Economaidd Menywod**:

- Menywod sy'n profi'r menopôs yw'r **demograffeg sy'n tyfu gyflymaf yn y gweithlu**
- Mae bron i **8 allan o 10** o fenywod sy'n mynd drwy'r menopôs mewn gwaith
- **3 allan o 4** menyw yn profi symptomau, gallai 1 o bob 4 brofi symptomau difrifol

Canfu ymchwil Undeb Addysg Genedlaethol:

-  Nid yw menywod dros 50 oed yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn amgylchedd yr ysgol / coleg
-  Mae menywod yn amharod i ddatgelu eu statws menopôs i reolwr llinell
-  Nid yw menywod yn gofyn am addasiadau rhesymol a phan fyddant yn gwneud, maent yn aml yn cael eu gwrthod
-  Mae rhai menywod yn teimlo eu bod yn destun triniaeth niweidiol yn y gweithle oherwydd symptomau menopôs.

Mae nifer sylweddol o fenywod yn y braced oedran sy'n golygu y gall y menopôs ddigwydd i staff ym mhob math o rolau - athrawon, cynorthwyrwyr addysgu, arweinwyr ysgolion, yn ogystal â staff technegol, gweinyddol, arlwyo a glanhau.

Ar gyfer pobl nad ydynt yn profi'r menopôs, mae'n debygol eu bod yn gweithio gyda rhywun sydd yn.

Mae canfyddiadau arolwg o'r sector addysg wedi dangos bod chwarter y menywod a aeth drwy'r menopôs wedi ystyried gadael eu swyddi. Ni all ysgolion fforddio colli'r grŵp profiadol, medrus a galluog hwn o addysgwyr.

Bydd normaleiddio sgysiau am y menopôs yn galluogi pobl i ofyn am help os oes ei angen arnynt - gydag addasiadau rhesymol a chefnogaeth bydd merched yn llawer mwy tebygol o aros yn hapus ac yn iach yn y gwaith tra'n mynd trwy'r menopôs.

Bydd cefnogi menywod drwy'r menopôs yn cynyddu cysylltiadau colegol, ac yn hybu diwylliant gweithle hapusach ac iachach i bawb.

Mae angen i ysgolion gadw'r athrawon sy'n cael eu heffeithio gan y menopôs! Mae eu sgiliau a'u harbenigedd yn werthfawr a bydd ysgolion wedi buddsoddi ynddynt

Pam mae'r menopôs yn bwysig mewn ysgolion

Mae'r menopôs bellach yn cael ei addysgu i fyfyrwyr hefyd - felly mae angen i bawb mewn ysgol fod yn fwy ymwybodol o'r menopôs.

Mae mynd ati'n rhagweithiol i reoli unrhyw absenoldeb oherwydd salwch sy'n gysylltiedig â'r menopôs neu newidiadau mewn perfformiad yn helpu ysgolion i gynllunio cyflenwi'n fwy effeithiol.

Unwaith y bydd menywod wedi mynd drwy'r menopôs, maent yn dweud eu bod yn teimlo'n fwy dilys, pendant a hyderus sydd oll yn nodweddion gwych i'w cael yn y dosbarth neu'r ystafell staff.

Bydd sgysiau am y menopôs yn gwneud sgysiau eraill yn haws i gydweithwyr hefyd e.e. y rhai sy'n profi problemau mislif neu ffrwythlondeb, neu broblemau iechyd corfforol a meddyliol ehangach. Po fwyaf cefnogol a diogel yw'r gweithle, y mwyaf tebygol yw hi y bydd athrawon a staff eraill yn gallu parhau i berfformio'n dda i fyfyrwyr.



Gall rheoli'r gofynion o fod yn addysgwr tra'n profi'r menopôs fod yn heriol iawn. Gall y symptomau






gael effaith emosiynol a chorfforol enfawr ar fenywod, yn ogystal ag effeithio ar berfformiad, cadw, diwylliant yn y gweithle, effeithiolrwydd staff a phresenoldeb. Mae'n hanfodol bod y menopôs yn cael ei gydnabod fel mater cydraddoldeb a iechyd galwedigaethol ar draws ysgolion. Rhaid i arweinwyr a rheolwyr fod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau.






Arwyddion a symptomau - sut mae'r menopôs yn effeithio ar wahanol bobl



Mae profiad pawb o'r menopôs yn wahanol a'r peth pwysicaf y mae angen i reolwyr ei wneud yw gwranddo ar yr unigolyn. Fodd bynnag, er nad yw pawb yn teimlo'n gyfforddus yn datgelu symptomau'r menopôs mewn ysgolion, mae'n hanfodol bod gan reolwyr ysgol, arweinwyr a staff eraill ddealltwriaeth ragweithiol a da o'r menopôs

Mae arwyddion a symptomau a all fod yn amlwg yn yr ysgol yn cynnwys:

-  Newidiadau mewn hwyliau neu hwyliau isel rheolaidd
-  Cof a chanolbwyntio gwael (gall arwain at golli hyder ac effeithiolrwydd) a chyfeirir ato hefyd fel 'niwl yr ymennydd' (brain fog).
-  Egni isel, blinder a lludded (a achosir gan anhunedd ac aflonyddwch cwsg)
-  Cur pen a phoenau yn y cymalau
-  Teimlo'n boeth

-  Pryder neu byliau o banig
-  Mwy o egwyliau anesboniadwy yn yr ystafell ymolchi (o bosibl i reoli cyfnodau poenus, afreolaidd a thrwm) a newid dillad yn rheolaidd
-  Cynnydd sydyn mewn pwysau
-  Mwy o absenoldebau heb esboniad
-  Cyflyrau iechyd presennol a symptomau cysylltiedig yn gwaethygu e.e. crydcymalau, cyflyrau croen, problemau iechyd meddwl

Sylwer, nid yw hon yn rhestr hollgynhwysfawr. Gall symptomau fod yn gorfforol ac yn feddyliol, a gallant amrywio o ran difrifoldeb, amrywiaeth a hyd. Gall symptomau ddechrau fisoedd neu flynyddoedd cyn i fislifau menyw ddod i ben ac mae gan **3% o fenywod symptomau am weddill eu hoes.**



Gallwch ddarllen mwy am sut mae'r menopôs yn effeithio ar wahanol bobl, gan gynnwys y rhai sy'n hŷn, LGBT+, neu sydd ag anabledd, pobl o liw ac addysgwyr traws, yma.

Mynd drwy'r menopôs tra'n gweithio mewn ysgol

Er bod unigolion yn mynd trwy'r menopôs, cyfrifoldeb cyflogwr yw darparu ar gyfer unrhyw addasiadau sydd eu hangen i wneud y broses bywyd honno'n haws i chi. Gall amgylchedd ysgol gefnogol wneud gwahaniaeth enfawr i'ch profiad o'r menopôs ond gwyddom nad oes gan bawb fynediad at y math hwn o ddiwylliant gweithle.

Dyma rai awgrymiadau i helpu i lywio'r menopôs mewn ysgolion:

- Darganfyddwch gymaint ag y gallwch am y menopôs – grymuswch eich hun gyda'r ffeithiau.
- Siaradwch am y peth gyda phwy bynnag rydych chi'n teimlo'n gyfforddus yn gwneud hynny - teulu, ffrindiau a chydweithwyr. Mae'n debygol y byddwch chi'n adnabod pobl sydd wedi profi neu sy'n profi pethau tebyg.
- Cofiwch nad yw popeth arnoch chi - peidiwch â cheisio ymdopi â phopeth ar eich pen eich hun na thybio y bydd gweithio oriau hirach yn helpu - ni fydd yn gwneud hynny ac rydych yn fwy tebygol o gael damwain.
- Byddwch yn garedig â chi'ch hun a gofalwch amdanoch chi'ch hun - bwyta'n dda, ymarfer corff a chael amser i wneud pethau sy'n eich gwneud chi'n hapus.
- Ceisiwch beidio â theimlo cywilydd, meddwl mai eich bai chi ydyw neu rhoi amser caled i chi'ch hun am brofi proses naturiol.
- Cofiwch y bydd y symptomau'n mynd heibio - ni fyddwch yn teimlo fel hyn am byth.



- Os teimlwch y gallwch, gofynnwch i'ch rheolwr neu weithle am gefnogaeth. Eglurwch eich bod yn profi newidiadau menopôs, darganfyddwch pa gymorth sydd ar gael a pha addasiadau rhesymol y gellir eu gwneud.
- Cysylltwch â'ch undeb - bydd ganddynt gefnogaeth a chynghor ar gael, er enghraifft [pecyn cymorth y menopôs yn y gweithle Undeb Addysg Cenedlaethol](#) hwn

Os ydych chi'n teimlo nad ydych chi'n cael cefnogaeth neu os ydych chi'n teimlo bod rhywun wedi gwahaniaethu yn eich erbyn, neu'n teimlo bod angen mwy o help arnoch chi nag yr ydych chi'n ei gael ar hyn o bryd, mae'n bwysig eich bod chi'n estyn allan i ddod o hyd i gefnogaeth. Nid oes rhaid i chi frwydro ar eich pen eich hun. Gallwch ddod o hyd i ffynonellau cymorth eraill ar ddiwedd y ddogfen hon a gallwch hefyd siarad â'ch cynrychiolwyr undeb.

Cefnogi cydweithiwr sy'n profi'r menopôs:

Nid yw arsylwi rhai o'r symptomau neu'r arwyddion sy'n awgrymu y gallai rhywun yn eich tîm fod yn profi'r menopôs yn golygu eu bod yn bendant. Os credwch y gallai cydweithiwr fod yn profi'r menopôs, y pethau pwysicaf i'w cofio yw:

Byddwch yn gefnogol - cynigiwch gefnogaeth anfeirniadol y gallwch ei dilyn

Gwrandewch ar y person - mae pawb yn cael profiad gwahanol o'r menopôs. Mae gwranddo ar brofiadau unigol yn hanfodol er mwyn gallu cefnogi rhywun yn iawn.

Cyfeirio at gymorth – efallai bod gan ysgolion bolisiâu menopôds neu gefnogaeth ac addasiadau eisoes ar waith. Os gwyddoch am y rhain, cyfeiriwch gydweithwyr atynt. Gall pobl hefyd gael eu cyfeirio at ffynonellau cymorth eraill (gweler yr adran ar ddiwedd y ddogfen hon).

Byddwch yn agored – os ydych wedi profi'r menopôds yn barod, neu faterion eraill sy'n ymwneud ag iechyd nad ydynt yn cael eu trafod yn aml, ceisiwch helpu i normaleiddio'r mathau hyn o sgysiau fel bod pobl yn teimlo'n fwy diogel os ydynt am siarad neu ofyn am help.

Peidiwch â chymryd yn ganiataol y bydd pawb eisïau neu angen cymorth – mae'r menopôds yn gyfnod naturiol mewn bywyd i fenywod – ac unrhyw un sy'n cael ei eni'n fenyw.

Mae'r awgrymiadau hyn ar gyfer yr holl gydweithwyr a staff. Mae gan arweinwyr a rheolwyr ysgolion rôl llawer mwy i'w chwarae wrth sicrhau bod y menopôds yn cael ei drin yn briodol fel mater cydraddoldeb yn y gweithle ac iechyd galwedigaethol

Sut y gall rheolwyr gefnogi unigolion:

Mae angen i bob rheolwr wybod am y menopôds, a sut y gallant gefnogi eu staff. Dylai rheolwyr hefyd fod yn ymwybodol o effeithiau anuniongyrchol y menopôds ar bobl fel gwŷr/gwragedd, pobl arwyddocaol eraill, ac aelodau agos o deulu neu ffrindiau unigolion sy'n mynd drwy'r menopôds.

Os oes gan eich ysgol bolisi sy'n cynnwys canllawiau i reolwyr ar y menopôds, gwnewch yn siŵr eich bod yn gwybod y polisi ac unrhyw gymorth sydd ar gael er mwyn i chi allu cyfeirio staff at hyn. Os nad oes gan eich ysgol hwn, gallwch barhau i ddarparu cymorth priodol i unrhyw un yr ydych yn ei reoli.

Cofiwch fod pawb yn wahanol ac efallai y bydd angen rhywbeth ychydig yn wahanol ar bob person. Os bydd rhywun yn siarad â chi am y menopôds gallech ofyn y cwestiynau canlynol i ddarganfod mwy a chytuno ar ffyrdd i'w cefnogi:

- Beth sydd ei angen arnoch chi?
- Beth sy'n gwneud hyn yn anoddach i chi?
- Sut gallwn ni ddileu neu leihau rhai o'r rhwystrau?
- Sut gallwn ni eich cefnogi?

Mae ffyrdd eraill y gallech fod yn gallu cefnogi staff yn cynnwys:

- Ystyriwch ac atgoffwch nhw o'u cryfderau a cheisiwch gael gwared ar unrhyw rwystrau sylweddol y maent yn eu hwynebu yn y tymor byr.
- Cynigiwch asesiad therapi galwedigaethol yn bwyllog a heb farn na bai.
- Gwrando arnynt a'u hannog i siarad â chi. Peidiwch â chyfeirio at weithdrefnau perfformiad neu allu - bydd hyn ond yn cynyddu lefelau pryder a straen.
- Creu diwylliant agored yn eich tîm sy'n dathlu gwahaniaeth ac yn cynnwys pawb. Anogwch drafodaeth a sicrhewch fod gwybodaeth am y menopôds ar gael yn rhwydd ac yn weladwy.
- Byddwch yn ymwybodol o sut y gallai'r menopôds effeithio ar arfarnu neu ddatblygiad cyflog athrawon; ystyried addasu amcanion i ystyried absenoldeb sy'n gysylltiedig â'r menopôds neu lle gallai symptomau'r menopôds fod wedi effeithio ar berfformiad.
- Addysgwch eich hun am y menopôds, a'r addasiadau rhesymol y gallai fod eu hangen, a chychwyn sgysiau â staff am hyn



Beth ddylai arweinwyr ysgol ei wneud

Rhaid i bob cyflogwr leihau neu ddileu risgiau iechyd a diogelwch yn y gweithle. Mae hyn yn cynnwys sicrhau nad yw symptomau'r menopôd yn cael eu gwaethgu gan y gweithle neu ei arferion gwaith. Mae gwneud newidiadau i helpu gweithiwr i reoli ei symptomau wrth wneud ei swydd yn hanfodol. Mae'n werth nodi hefyd bod symptomau'r menopôd wedi'u derbyn fel anabledd mewn tribiwnlysoedd cyflogaeth.

Nid yw bob amser yn hawdd i reolwyr neu arweinwyr ysgol wybod i ba raddau y mae'r menopôd yn effeithio ar staff neu'r ysgol, oherwydd yn aml nid yw pobl yn teimlo'n gyfforddus yn siarad amdano. Mae normaleiddio sgwrs am y menopôd a chreu diwylliant lle gellir ei drafod yn gam cyntaf pwysig y mae angen i arweinwyr ysgol ei gymryd. Mae ymwybyddiaeth o'r pwnc hwn yn sylfaenol ac mae lleihau'r stigma sy'n gysylltiedig ag ef yn hanfodol.

Mae'r newidiadau a'r mentrau sydd eu hangen yn amrywio o gamau gweithredu mwy strategol, ar raddfa fawr, i bethau syml ac ymarferol a all wneud gwahaniaeth mawr i bobl sy'n profi symptomau'r menopôd.

Newid a gwella diwylliant ysgol - gwnewch y menopôd yn fater ysgol gyfan:

- Siaradwch amdano! Codi ymwybyddiaeth am y menopôd, chwalu'r mythau, ac yn ei gwneud yn fusnes i bawb. Dylai'r nod fod i greu gweithle cyfeillgar i menopôd lle mae menywod yn teimlo'n gyfforddus yn siarad am sut mae'n effeithio arnynt a lle gallant ofyn am gyngor a chefnogaeth.
- Dylai arweinwyr ysgolion wneud eu hamcanion yn glir ynghylch creu ysgol sy'n ymwybodol o ferched.
- Heriwch stereoteipiau menopôd negyddol a stigma o amgylch y menopôd.
- Dangos cefnogaeth i'r rhai sy'n mynd drwy'r menopôd trwy gefnogi ceisiadau am gwnsela neu gefnogaeth emosiynol arall, neu annog ffurfio grwpiau cefnogi yn y gweithle.
- Gwnewch hon yn rhan o ymgyrch ehangach i sicrhau bod eich ysgol yn gynhwysol i bawb ac yn gyfeillgar i oedran. Mae llawer o weithwyr yn disgwyl aros mewn cyflogaeth trwy eu 60au a thu hwnt. Mae cymorth a hyfforddiant gyrfa yn gwella ymgysylltiad a chadw staff o unrhyw oedran.
- Creu amgylchedd lle gwneir addasiadau rhesymol i gyflawni amgylchedd gwaith cyfforddus i bawb

Cael polisiâu'n iawn:

- Ysgrifennu a gweithredu polisi sy'n ystyried y menopô. Gallai hyn fod yn bolisi iechyd a diogelwch sy'n ystyried materion yn ymwneud â rhyw neu oedran, neu bolisi menopô penodol. Dylai beth bynnag a wnewch ddilyn yr un broses ymgynghori ag unrhyw bolisi arall. Dylai'r polisi nodi pa gymorth sydd ar gael i staff a darparu canllawiau syml i reolwyr ac arweinwyr fîm.
- Bod â hyrwyddwyr ar draws yr ysgol ar gyfer y polisi hwn sy'n sicrhau bod staff yn ymwybodol ohono. Cael uwch arweinydd i'w hyrwyddo hefyd.
- Sicrhau bod unrhyw iechyd a diogelwch, absenoldeb salwch, rheoli perfformiad, cydraddoldeb ac amrywiaeth, a pholisiâu iechyd galwedigaethol yn cysylltu â pholisi menopô ac yn cyd-fynd â hwy.
- Sicrhau bod asesiadau risg ysgol yn ystyried anghenion unrhyw un sy'n profi menopô a bod addasiadau yn cael gwared ar risgiau yn effeithiol neu reoli risgiau.
- Nodi addasiadau y gellir eu gwneud ar gyfer pob gweithiwr yn ogystal ag addasiadau rhesymol unigol (gweler isod) a chynnwys y rhain mewn polisiâu.

Gwella ymwybyddiaeth a dealltwriaeth:

- Rhedeg sesiynau hyfforddi a chodi ymwybyddiaeth ynghylch y menopô ar draws eich ysgol. Allwch chi ei gynnwys mewn datblygiad personol parhaus? Gwnewch yn siŵr bod uwch arweinwyr ysgolion yn cael eu gweld yn gwella eu gwybodaeth a'u hymwybyddiaeth eu hunain.
- Darparu pwyntiau cyswllt sydd ar gael i fenywod fynd iddynt am gyngor sy'n gysylltiedig â menopô.

Absenoldeb priodol a Rheoli Perfformiadz:

- Rheoli monitro absenoldeb mewn ffordd gefnogol ac adeiladol sy'n cydnabod bod y menopô yn newid iechyd hirdymor ac yn gallu bod yn amrywiol.
- Bod yn ymwybodol o sut y gallai'r menopô effeithio ar werthuso neu ddilyniant cyflog i athrawon; Ystyried addasu amcanion i ystyried absenoldeb sy'n gysylltiedig â menopô neu lle gallai symptomau menopô fod wedi effeithio ar berfformiad.
- Osgoi triniaeth niweidiol sy'n gysylltiedig â menopô a bod yn gefnogol i fenywod sy'n absennol am resymau sy'n gysylltiedig â menopô, gan addasu trefniadau monitro absenoldeb i leihau straen

Dylai asesiad risg ar gyfer y perimenopause a menopô gynnwys o leiaf:

- Tymheredd ac awyru yn y gweithle
- A oes rhywle yn addas i'r cyflogai orffwys
- Argaeledd a hygrychedd cyfleusterau toiled ac ystafell ymolchi
- Argaeledd dŵr yfed oer
- Gallu a pharodrwydd i wneud newidiadau i helpu'r aelod o staff i weithio, a lleihau neu ddileu unrhyw ostyngiad yn eu perfformiad oherwydd symptomau
- Ymrwymiad i adolygu'r asesiad mewn modd amserol.



Enghreifftiau o addasiadau rhesymol ymarferol y gellir eu gwneud i bobl sy'n profi'r menopôs

Patrymau Gweithio:

Lle bynnag y bo modd, mae angen hyblygrwydd a dylid cadarnhau ceisiadau staff am hyblygrwydd. Gellir gweithredu'r canlynol (gan gynnwys defnyddio dull ysgol gyfan) i gynorthwyo hyn:

- Galluogi pobl i ymgymryd ag amserau di-gyswllt yn y cartref neu oddi ar y safle - weithiau gall dim ond pum munud o gerdded ac awyr iach helpu i ailosod.
- Sicrhewch y gall menywod gael seibiannau i gyrraedd y toiled os oes angen. Mae amllder yr egwyliau hyn yn debygol o gynyddu yn ystod y menopôs. Gallai hyn gael ei reoli'n hawdd fel rhan o bolisi ysgol gyfan ar gyfer gweithwyr i fynd â seibiannau toiled yn ystod amser gwersi.
- Sicrhau y gall pobl gael amser i fynychu apwyntiadau meddygol.
- Ystyriwch addasiadau amserlen i helpu i gymryd y pwysau oddi ar athrawon e.e. Efallai nad ydych chi am roi'r dosbarth mwyaf anodd i rywun ar adeg y dydd pan fyddant yn niwlog neu'n profi niwl i'r ymennydd.
- Ystyried newid tasgau neu oriau i staff ar sail dros dro tra bod symptomau'n cael eu rheoli, neu ystyried dewisiadau amgen swyddi posibl lle bo angen.

Yr amgylchedd gwaith - sicrhewch fod mynediad hawdd a pharod at:

- Dŵr yfed oer
- Toiledau, cyfleusterau golchi a chawod sydd hefyd yn darparu cynhyrchion glanweithiol
- Rheoli tymheredd addasadwy mewn ystafelloedd dosbarth ac ystafelloedd egwyl
- Gofod i storio cynhyrchion glanweithiol a newidiadau dillad mewn ardaloedd diogel
- Ffan os oes angen
- Ffenestri y gallwch eu hagor a'u cau
- Ystafell orffwys / egwyl dawel i staff

Ystyriaethau eraill yn y gweithle - gwnewch yn siŵr bod y canlynol yn gyfeillgar i menopôs:

- Systemau Rheoli Tymheredd
- Codau neu bolisiau gwisg
- Mentrau rheoli straen - dangoswyd bod straen yn gwneud symptomau menopôs yn waeth. Gall fod yn briodol i sefydlu grwpiau cymorth, neu helpu i drefnu cwnsela neu hyfforddi.

Sylwch nad yw hon yn rhestr gynhwysfawr ond yn bendant yn lle da i ddechrau!

Bydd gwrando ar staff a chydweithwyr sy'n profi'r menopôs ac yn ymateb yn unol â hynny yn mynd yn bell i sicrhau bod eich ysgol yn ymwybodol ac yn gyfeillgar.



Cliciwch yma am arweiniad cynhwysfawr i fynd i'r afael â symptomau'r menopôs trwy addasiadau priodol i'r ysgol. Dewch o hyd i'r adran sy'n mynd i'r afael â materion yn y gweithle.

Mwy o wybodaeth a chymorth i unigolion ac ysgolion:



Mae gwybodaeth y **GIG am y menopô**s - yn cwmpasu trosolwg, symptomau a opsiynau triniaeth



Mae **Pecyn cymorth yr Undeb Addysg Cenedlaethol - Working through the menopause toolkit** - yn cynnwys llawer o wybodaeth i unigolion, posteri ar gyfer ysgolion, dechreuwr sgwrs, templedi polisi menopôs a rhestr wirio arweinyddiaeth ar gyfer uwch dimau arweinyddiaeth i sicrhau bod eich ysgol yn cefnogi menywod sy'n gweithio drwy'r menopôs



Mae **Canllawiau menopôs yn y gwaith Acas** - a gynlluniwyd i helpu cyflogwyr a rheolwyr yn cefnogi eu staff, yn cynnwys awgrymiadau i weithwyr ar sut i godi unrhyw bryderon a chanllawiau arfer da i gyflogwyr i helpu i reoli menopôs yn y gwaith



Mae **Blog Education Support** - yn cwmpasu straeon athrawon ac addysgwyr eraill sy'n profi'r menopôs a'r hyn a welsant yn ddefnyddiol (neu beidio) mewn ysgolion



Mae adnodd CIPD's **Let's talk menopause'** - yn darparu offer i reolwyr ar sut i gefnogi menywod yn effeithiol yn mynd drwy'r menopôs yn y gwaith



Templed polisi menopôs **NASUWT** - gellir ei addasu gan bob ysgol



Menopause Charity UK - darparu cymorth, addysg ac ymwybyddiaeth ac ymgyrchu dros bobl sy'n profi'r menopôs

Ffynonellau:

1. www.nhsemployers.org/retention-and-staff-experience/health-and-wellbeing/taking-a-targeted-approach/taking-a-targeted-approach/menopause-in-the-workplace
2. www.positivepause.co.uk/all-blogs/menopause-in-the-workplace-what-employers-should-be-doing
3. neu.org.uk/advice/working-through-menopause
4. neu.org.uk/menopause
5. www.educationsupport.org.uk/blogs/teaching-and-menopause
6. www.nasuwt.org.uk/advice/
7. www.edapt.org.uk/support/knowledge-base/teaching-and-menopause/
8. menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-schools-need-to-be-talking-about-menopause-now/
9. www.diverseeducators.co.uk/menopause-in-education-the-impact-on-the-teaching-profession/
10. www.kent-teach.com/Blog/post/2021/06/01/is-your-school-menopause-savvy.aspx
11. www.tes.com/news/be-menopause-friendly-or-lose-teachers-heads-told
12. www.tes.com/news/how-manage-menopause-teacher
13. www.seeherthrive.com/blog/2020