

Polisi Mislif

Rhif Fersiwn: 1

Dyddiad Sefydlu: Gorffennaf 2020 Dyddiad Diweddaru Diwethaf: Mai 2020 Dyddiad i’w Adolygu: Mai 2021

Cwblhawyd Asesiad o Effaith Amgylcheddol: Gorffennaf 2020 Person Atebol: Christine Fraser

# Cynnwys Polisi Mislif

1. Datganiad Tudalen 3
2. Cwmpas Tudalen 3
3. Nodau a Diben Tudalen 3
4. Rolau a Chyfrifoldebau Tudalen 3
5. Cyfrinachedd Tudalen 5
6. Hyfforddiant Tudalen 5
7. Polisïau Cysylltiedig y Brifysgol Tudalen 5
8. Adolygu Tudalen 6
9. Fformat Amgen Tudalen 6
10. Cefnogaeth Tudalen 6
11. Atodiad A – Diffiniadau a Gwybodaeth Bellach Tudalen 7
12. Atodiad B – Addasiadau a Awgrymir i Weithleoedd Tudalen 10

# Prifysgol Metropolitan Caerdydd Polisi Mislif

## Datganiad Polisi

* 1. Mae Prifysgol Metropolitan Caerdydd wedi ymrwymo i gynnig amgylchedd gweithio cynhwysol a chefnogol lle gall cydweithwyr gychwyn sgyrsiau yn agored ac yn gysurus, neu gymryd rhan mewn sgyrsiau ynghylch y Mislif.

## Cwmpas

* 1. Mae’r polisi hwn yn gymwys i bob aelod staff ac yn benodol menywod sy’n mynd trwy’r Mislif. Mae’n gymwys hefyd i ddynion a menywod traws a fydd efallai’n dioddef symptomau Mislifaidd gwirioneddol neu siwdo o ganlyniad i driniaeth neu ymyriadau i driniaeth, pobl ryngrywiol a phobl anneuaidd yn ogystal â gofalwyr, gwŷr a gwragedd priod a phartneriaid menywod sy’n mynd trwy’r Mislif sydd efallai’n chwilio am gefnogaeth am faterion maent yn eu profi gartref.

## Nodau a Diben

* 1. Nod y polisi yw codi ymwybyddiaeth o’r problemau a fydd gan rai pobl wrth brofi symptomau’r Mislif.
	2. Bwriad Prifysgol Metropolitan Caerdydd yw y dylai fod ganddi ddiwylliant lle nad yw Mislif yn cael ei ystyried yn dabŵ neu’n ‘gudd’ a lle gall ei chymuned siarad am y Mislif yn agored a heb embaras.
	3. Nod y Brifysgol yw i’r polisi hwn alluogi’r sawl â symptomau Mislif deimlo’n hyderus i drafod hyn â’u rheolwr llinell neu gynrychiolydd Gwasanaethau Pobl a gofyn am gymorth ac unrhyw addasiadau rhesymol er mwyn iddynt barhau i fod yn llwyddiannus yn eu rolau.
	4. Mae’r polisi hwn yn pennu sut y bydd y Brifysgol yn darparu’r gefnogaeth gywir i’r sawl sy’n ymdopi â symptomau Mislif yn y gwaith.
	5. Mae’r polisi hwn yn anghontractiol.

## Rolau a Chyfrifoldebau

* 1. Rhaid i bob aelod o gymuned y Brifysgol ymdrin â materion mewn perthynas â’r Mislif mewn modd sensitif a chyda’r parch dyledus am breifatrwydd unrhyw unigolion o dan sylw.
	2. Bydd Prifysgol Metropolitan Caerdydd:
		+ Yn cyflenwi codi ymwybyddiaeth, hyfforddiant ac arweiniad priodol i hwyluso dealltwriaeth o’r Mislif o fewn Cymuned y Brifysgol.
		+ Yn sicrhau bod y polisi hwn ac unrhyw ganllawiau cysylltiedig yn cael eu cyfathrebu’n glir.
		+ Yn gweithio ar y cyd â rhwydweithiau staff, undebau llafur a chynrychiolwyr myfyrwyr er budd gorau pob aelod o’r brifysgol i rannu man mwy cynhwysol i weithio ac astudio.
	3. Bydd cyflogeion:
		+ Yn cyfrannu at amgylchedd gweithio cadarnhaol, parchus a chynhyrchiol lle caiff cydweithwyr eu trin ag urddas a pharch.
		+ Yn agored mewn sgyrsiau gyda rheolwyr, Gwasanaeth Pobl ac Iechyd Galwedigaethol mewn perthynas â sut mae eu symptomau’n effeithio arnynt yn y gwaith a pha gefnogaeth allai helpu i’w rheoli.
	4. Bydd rheolwyr:
		+ Yn ymgyfarwyddo â’r Polisi Mislif.
		+ Yn fodlon cael trafodaethau agored ynglŷn â’r Mislif, gan werthfawrogi natur bersonol y sgwrs, a chan drin y drafodaeth yn sensitif ac yn broffesiynol
		+ Yn cytuno a gweithredu addasiadau rhesymol lle bo’n berthnasol.
		+ Yn dilyn arweiniad y cyflogai ac yn sicrhau deialog cyson a dyddiadau adolygu pe bai’n gofyn am hynny.
		+ Pan fydd addasiadau’n aflwyddiannus, neu os bydd symptomau’n fwy problemus, gallai’r Rheolwr:

o Atgyfeirio’r cyflogai at Iechyd Galwedigaethol

* 1. Bydd Iechyd Galwedigaethol:
		+ Yn cynnal asesiad holistig ac yn rhoi cyngor ac arweiniad yn unol â’r ymchwil ddiweddaraf.
		+ Yn arwyddbostio at ffynonellau priodol cymorth a chyngor.
		+ Yn rhoi cefnogaeth a chyngor i Gynrychiolwyr Gwasanaethau Pobl a Rheolwyr wrth bennu a chytuno addasiadau rhesymol, os oes angen.
		+ Yn monitro nifer yr atgyfeiriadau sy’n cael eu gwneud mewn perthynas â symptomau Mislifaidd.
	2. Bydd Gwasanaethau Pobl:
		+ Yn cynnig arweiniad i reolwyr ynghylch dehongli’r Polisi a Chanllawiau hyn.
		+ Yn cyfeirio cyflogeion at Wasanaethau Iechyd Galwedigaethol pan fo’n berthnasol.
		+ Yn cefnogi cyflogeion i sicrhau dull arall o gael cymorth, er enghraifft, mewn sefyllfaoedd pan nad yw cyflogai yn teimlo’n gysurus am drafod y Mislif gyda’i reolwr llinell.

## Cyfrinachedd

* 1. Mae’r polisi yn ceisio sicrhau bod materion cyflogeion mewn perthynas â’r Mislif a chanlyniadau cysylltiedig fel absenoldeb yn cael eu trin gyda sensitifrwydd a chyda pharch dyledus am breifatrwydd yr unigolion dan sylw.
	2. Caiff data personol cyflogai ei brosesu a’i storio mewn lleoliad diogel yn unol â’r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data a gweithdrefnau Prifysgol Metropolitan Caerdydd.

## Hyfforddiant

* 1. Bydd y Brifysgol yn trefnu bod hyfforddiant ar gael i bob cyflogai a phobl eraill sy’n cael eu rhwymo i weithio yn y sefydliad.
	2. Bydd pob rheolwr llinell yn cael ei arwyddbostio’n briodol at yr hyfforddiant hwn.
	3. Caiff gwybodaeth ategol ei darparu i bob aelod staff er mwyn codi ymwybyddiaeth o gynnwys y polisi hwn.

## Polisïau Cysylltiedig y Brifysgol

* 1. Dylai’r polisi hwn gael ei darllen yn unol â pholisïau perthnasol eraill y Brifysgol gan gynnwys y Polisi Cyfleoedd Cyfartal, y Polisi Gweithio Hyblyg, y Polisi a Gweithdrefn Aflonyddu a Bwlio, y Polisi Absenoldeb Salwch a’r Canllawiau Caniatâd i Fod yn Absennol.

## Adolygu

* 1. I sicrhau ei fod yn berthnasol ac yn effeithiol, caiff y polisi hwn ei adolygu gan y Grŵp Cyflenwi Cydraddoldeb ac Amrywiaeth bob tair blynedd neu pan fydd newid yng ngofynion y Brifysgol, deddfwriaeth neu’r gyfraith achosion.

## Fformat Amgen

* 1. Os oes angen y ddogfen hon arnoch chi mewn fformat amgen, cysylltwch ag Equality@cardiffmet.ac.uk neu ffoniwch 029 2020 5586.

## Cefnogaeth

* 1. Mae cefnogaeth fewnol ar gael yn:
		+ Iechyd Galwedigaethol: occupationalhealth@cardiffmet.ac.uk
		+ Gyda’ch Partner Busnes Gwasanaethau Pobl
		+ Tîm Cydraddoldebau: equalities@cardiffmet.ac.uk
		+ Y Rhwydwaith Staff Menyw: women@cardiffmet.ac.uk
		+ Cynrychiolwyr Undebau Llafur: UCU@cardiffmet.ac.uk neu unison@cardiffmet.ac.uk
	2. Mae cefnogaeth allanol ar gael yn:
		+ **Cymorth Meddyg Teulu:** Os bydd cyflogai yn ansicr a yw’n profi’r Mislif neu os hoffai gael gwybodaeth bellach am drin symptomau’r Mislif, dylai gysylltu â’i feddyg teulu.
		+ **GIG Cymru:** Mae gwefan GIG Cymru yn cynnig trosolwg o broses, symptomau a thriniaethau’r Mislif: <https://www.nhsdirect.wales.nhs.uk/encyclopaedia/m/article/menopause/>
		+ **Henpicked:** Mae gan Henpicked amrediad eang o adnoddau ynglŷn â’r Mislif a’r gweithle: <https://henpicked.net/menopause-at-work/>
		+ **Tudalen we Mislif Unison:** Mae’r Mislif yn ystyriaeth bwysig i Unison ac mae’r wefan yn rhoi amrediad o adnoddau a allai fod o gymorth i staff a rheolwyr llinell fel ei gilydd: [https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-](https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/women/key-issues/menopause/) [equality/women/key-issues/menopause/](https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/women/key-issues/menopause/)
		+ **Arweiniad Mislif UCU:** mae UCU wedi gwneud iechyd menywod yn y gweithle yn fater o flaenoriaeth o ran eu hagenda cydraddoldeb ac mae eu harweiniad ar gael yma: [https://www.ucu.org.uk/media/9973/Supporting-menopausal-women-](https://www.ucu.org.uk/media/9973/Supporting-menopausal-women-at-work---briefing/pdf/Supporting_menopausal_women_at_work.pdf) [at-work---briefing/pdf/Supporting\_menopausal\_women\_at\_work.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/9973/Supporting-menopausal-women-at-work---briefing/pdf/Supporting_menopausal_women_at_work.pdf)

## ATODIAD A: Diffiniadau a Gwybodaeth Bellach am y Mislif

**Diffiniadau**

Mae **Mislif** yn cael ei ddiffinio fel cyfnod biolegol ym mywyd menyw sy’n digwydd pan fydd misglwyfo’n dod i ben, ac mae’n cyrraedd diwedd ei bywyd atgynhyrchiol naturiol. Fel arfer, mae’n cael ei ddiffinio fel wedi digwydd pan fydd menyw heb gael misglwyf am ddeuddeg mis yn olynol (i fenywod sy’n cyrraedd y Mislif yn naturiol). Fel arfer bydd menywod yn cyrraedd y Mislif rhwng 45 a 55 oed (yr oedran cyfartalog i fenyw gyrraedd y Mislif yw 51), ond gall fod yn gynharach neu’n hwyrach na hynny o ganlyniad i lawfeddygaeth, salwch neu resymau eraill. Mae’r mwyafrif o fenywod yn profi’r Mislif am tua 4 blynedd, er y bydd lleiafrif bach yn dioddef symptomau am hyd at 12 blynedd.

**PeriMislif** yw’r amser sy’n arwain at y Mislif pan fydd menyw efallai’n profi newidiadau, fel misglwyfau afreolaidd neu symptomau eraill Mislif. Gall hyn fod yn fisoedd neu flynyddoedd cyn y Mislif.

**Ôl-Mislif** yw’r amser ar ôl i’r Mislif ddigwydd, gan ddechrau pan fydd menyw heb gael misglwyf am ddeuddeg mis yn olynol.

Mae **Mislif Cynamserol** yn cael ei ddiffinio fel symptomau Mislif cyn 45 oed oherwydd methiant yr ofarïau. Gall hyn ddigwydd am resymau naturiol fel rhesymau genetig (mae menyw’n debycach o brofi Mislif cynnar os bydd menywod eraill yn ei theulu wedi gwneud) neu gall fod yn ganlyniad cyflyrau meddygol penodol (fel clefyd awto-imiwn neu rai heintiadau). Yn ôl yr amcangyfrif, bydd tua 1 o bob 100 o fenywod yn mynd drwy’r Mislif yn gynnar.

Mae **Mislif a Berir drwy Lawdriniaeth neu Lawfeddygaeth** yn cael ei ddiffinio fel Mislif sydyn a achosir gan lawfeddygaeth (fel hysterectomi) neu driniaethau meddygol penodol (fel rhai triniaethau am ganser).

## Symptomau a Thriniaeth y Mislif

Mae’n bwysig nodi na fydd pob menyw yn sylwi ar bob symptom, neu hyd yn oed angen cymorth neu gefnogaeth. Fodd bynnag, mae 75% o fenywod yn profi rhai symptomau, a gallai 25% gael eu dosbarthu’n rhai difrifol.

Gall symptomau ymddangos yn gorfforol ac yn seicolegol. Am restr o symptomau, cyfeiriwch at <https://www.nhs.uk/conditions/menopause/symptoms/>

Bydd triniaeth am y Mislif yn amrywio gyda phob menyw oherwydd amrediad y symptomau a’u difrifoldeb. Dangoswyd bod dilyn arferion iach o ran ffordd o fyw, fel ymarfer corff a bwyta’n iach, yn gallu lleihau difrifoldeb symptomau. Fodd bynnag, dylai pob unigolyn ystyried eu profiad unigryw eu hun o’r Mislif a gofyn am gymorth eu meddyg teulu yn ôl yr angen.

## ATODIAD B: Addasiadau a Awgrymir i Weithleoedd

Isod ceir rhestr o addasiadau y bydd staff a rheolwyr llinell efallai’n dymuno eu hystyried. Mae’r rhain wedi cael eu hawgrymu gan Iechyd Galwedigaethol ac efallai bydd yn bosibl gwneud rhai o’r addasiadau’n anffurfiol. Ond os bydd symptomau’n ddifrifol a/neu nid yw’r rôl yn ymgorffori’r addasiadau’n hawdd, yna dylai atgyfeiriad at Iechyd Galwedigaethol gael ei wneud. Dylid nodi hefyd y gall y Mislif barhau am sawl blwyddyn, y bydd profiad pob menyw o symptomau Mislif yn unigryw ac y dylai hyn gael ei gymryd i ystyriaeth wrth wneud addasiadau.

**Tabl 1: Addasiadau a Awgrymir i Weithleoedd i Gefnogi Rheoli Symptomau Mislif**

| **Symptom** | **Ffactorau a allai waethygu symptomau** | **Addasiadau a Awgrymir** |
| --- | --- | --- |
| * Chwysu yn ystod y dydd, pyliau o wres, dychlamiadau.
* Croen llidus, sych a choslyd
 | * Diffyg gwyntylliad a thymereddau anaddas yn y gweithle
 | * Mynediad i ddŵr yfed oer a chyfleusterau ystafell ymolchi.
* Mapio thermol – mannau poeth ac oer.
* Dulliau o oeri’r amgylchedd – gwyntyllau, ffenestr, cyflyru awyr
 |
| * Misglwyfau afreolaidd neu drwm
 | * Diffyg mynediad i gyfleusterau toiled digonol neu allu i fanteisio arnynt yn aml
 | * Sicrhau mynediad rhwydd i gyfleusterau toiled.
* Cynhyrchion misglwyf ar gael.
* Staff cyflenwi posibl mewn argyfwng (misglwyfau trwm iawn).
 |
| * Dolur y cyhyrau a phoen yn yr esgyrn a’r cymalau
 | * Codi, symud a chario
 | * Asesiad risg am anhwylderau cyhyrysgerbydol (MSD)
 |
| * Iselder, gofid, pyliau o banig, newidiadau mewn hwyliau, anallu i ganolbwyntio, colli hyder.
* Cysgu’n wael.
 | * Baich gwaith gormodol, rheolwyr a chydweithwyr anghefnogol.
* Canfyddiad o stigma, bwlio ac aflonyddu (jôc yn cael ei wneud o’r cyflwr yn aml).
* Straen – effaith negyddol ar iechyd corfforol a meddyliol.
* Gall fod effaith ar berfformiad a/neu berthnasau yn y gweithle.
 | * Asesiad risg am straen.
* Dim cosbi o ganlyniad i addasiadau i dargedau rheolwyr o ran baich gwaith, tasgau neu berfformiad.
* Sicrhau bod y rheolwr yn deall Mislif.
* Gweithio hyblyg lle bo’n bosibl.
* Cwnsela.
* Man tawel
 |