

Polisi Menopos

Taflen wybodaeth

Am ragor o gyngor, cysylltwch â'r: Tîm Pobl

Dyddiad cyhoeddi: 1 Hydref 2025

Dyddiad adolygu arfaethedig: 1 Mehefin 2028

Rheoli fersiwn

Fersiwn y ddogfen	Awdur	Dyddiad cyhoeddi	Newidiadau a wnaed
1.0	Vicky Price		

Asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb

Cynhaliwyd asesiad o'r effaith ar gydraddoldeb ac ni thybir bod y polisi hwn yn cael effaith andwyol ar unrhyw un ar sail oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd neu gred, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, priodas neu bartneriaeth sifil neu'r iaith Gymraeg.

Cynnwys

Diben y Polisi.....	1
Trosolwg	1
Diffiniadau	2
Beth yw'r Menopos.....	2
Symptomau'r Menopos	2
Rolau a Chyfrifoldebau.....	3
Rôl y Rheolwr.....	3
Rôl y Cyflogai.....	4
Cefnogi Cyflogeion.....	4
Addasiadau i'r Gweithle	4
Mathau o Addasiadau i'r Gweithle	5
Y Menopos a Chefnogi Presenoldeb	6
Y Menopos a Rheoli Perfformiad	6
GDPR a Diogelu Data.....	7
Rhagor o wybodaeth.....	7

Diben y Polisi

Bwriad y polisi hwn yw codi ymwybyddiaeth am y menopos ymhlith yr holl gyflogeion a rheolwyr, gan helpu hyrwyddo a chreu amgylchedd gweithio cwbl gynhwysol a chefnogol ar gyfer pob un o'r cyflogeion sy'n cael eu heffeithio gan y menopos.

Rydym yn cydnabod y gallai fod angen ystyriaeth, cymorth ac addasiadau ychwanegol ar fenywod sy'n profi'r menopos, boed hynny cyn, yn ystod neu ar ôl y cyfnod hwn o newid hormonaidd a symptomau cysylltiedig. Rydym ni am i gydweithwyr deimlo'n gyfforddus i godi materion am eu symptomau a gofyn am addasiadau i'r gweithle.

Er y gallem ni gyfeirio at fenywod neu ddefnyddio rhagenwau benywaidd trwy gydol y polisi hwn, rydym yn deall y gallai fod pobl eraill sydd hefyd yn profi symptomau'r menopos, yn cynnwys pobl drawsryweddol, pobl anneauaidd, a chyflogeion rhyngryw. Mae'r cymorth y cyfeirir ato yn yr arweiniad hwn wedi'i fwriadu ar gyfer yr holl gyflogeion sy'n cael eu heffeithio gan y menopos.

Trosolwg

A ninnau'n gyflogwr, mae gennym ni ddyletswydd gofal i ddarparu amgylchedd gweithio diogel ar gyfer pob cyflogai sy'n profi symptomau'r menopos.

Gall y menopos effeithio ar bob cydweithiwr yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol, ac felly dylid ei ystyried yn fater sefydliadol. Bydd hyn yn effeithio ar fenywod yn bennaf, ac mae llawer o fenywod yn profi symptomau o ryw fath. I rai menywod, gall symptomau fod yn eithaf difrifol, a gallant effeithio ar unigolyn yn gorfforol ac yn seicolegol.

Mae hefyd yn bwysig bod yn ymwybodol o effeithiau anuniongyrchol y menopos ar bobl eraill fel cydweithwyr, partneriaid ac aelodau o deulu / ffrindiau agos unigolion sy'n mynd trwy'r menopos. Gall y newid greu pwysau a heriau ychwanegol ar berthnasoedd.

Bydd darparu cymorth a gwybodaeth briodol i reolwyr a chyflogeion sy'n cael eu heffeithio gan y newid yn sgil y menopos yn gwella'u profiad yn y gweithle.

Trwy ddarparu cymorth a gwybodaeth, gallwn ni:

- godi ymwybyddiaeth a dealltwriaeth ehangach ymhlith yr holl gyflogeion am effeithiau'r menopos yn y gwaith
- helpu rheolwyr i ddeall sut mae'r menopos yn gallu effeithio ar gydweithwyr, a sut gallant gynorthwyo'r rhai sy'n profi'r menopos yn y gwaith
- cynorthwyo rheolwyr i greu diwylliant yn y gweithle sy'n cynorthwyo cyflogeion i deimlo'n gyfforddus i drafod y menopos, codi materion am eu symptomau a gofyn am addasiadau

Diffiniadau

Mae'r polisi hwn yn defnyddio'r termau allweddol canlynol:

- **Perimenopos:** hwn yn nodweddiadol yw'r cyfnod yn arwain at y menopos pan fydd cydbwysedd hormonau menyw yn dechrau newid, a phan allai symptomau'r menopos ddechrau. Caiff y rhain, yn nodweddiadol, eu profi am flynyddoedd lawer.
- **Menopos:** yr adeg pan fydd lefelau oestrogen a phrogesteron menyw yn gostwng digon i atal mislif, ac mae'r mislif yn dod i ben.
- **Ar ôl y menopos:** y cyfnod ar ôl cwblhau'r newid yn sgil y menopos.

Beth yw'r Menopos

Y menopos yw cyfnod ym mywyd menyw pan fydd y mislif yn dod i ben, a bydd yn profi newidiadau hormonaidd o ganlyniad i ostyngiad mewn lefelau oestrogen a phrogesteron. Mae'r menopos fel arfer yn digwydd rhwng 45 a 55 oed.

Mae'r menopos yn digwydd yn naturiol, gan amlaf, ond gall rhai menywod brofi menopos cynnar. Gall hyn ddigwydd yn naturiol neu am resymau meddygol (er enghraifft, llawdriniaeth i dynnu'r ofariau, rhai triniaethau canser y fron, cemotherapi neu radiotherapi) a gall effeithio ar fenywod iau.

Cydnabyddir, am lawer o resymau, y gallai profiadau unigolion o'r menopos amrywio'n fawr. Felly, mae'n bwysig bod pawb yn cael eu trin fel unigolyn, gyda chymorth wedi'i deilwra i'r symptomau penodol y mae'n eu profi a'r effaith a gaiff y rhain ar fywyd bob dydd a gwaith yr unigolyn.

Symptomau'r Menopos

Mae symptomau'r menopos (yn cynnwys y perimenopos ac ar ôl y menopos) yn amrywio'n fawr. Gall symptomau fod yn gorfforol ac yn seicolegol, ac mae rhai menywod yn profi rhai symptomau, neu bob un ohonynt, i raddau amrywiol, ond efallai na fydd menywod eraill yn cael unrhyw symptomau.

Mae symptomau cyffredin yn cynnwys:

- lletchwithdod a cholli hyder
- penysgafnder, pen tost / cur pen, blinder ac anhawster cysgu
- syndrom cenhedlol-wrinol y menopos
- mislif trwm neu afreolaidd, sychder y wain, heintiau rheolaidd yn y llwybr wrinol a cholli rheolaeth o'r bledren
- pyliau o wres, chwysu yn y nos, natur flin a hwyliau orlog
- stiffwrwydd, dolur a phoenau yn y cymalau

- colli cof, niwl yn yr ymennydd a llai o ganolbwytio
- crychguriadau'r galon, gorbryder ac iselder
- problemau'r croen fel croen sych, acne, brechau, cosi a llygaid sych.

Gall pob un o'r symptomau hyn effeithio ar gysur a pherfformiad cyflogai yn y gwaith. Gallai menywod â chyflyrau iechyd blaenorol weld bod y menopos yn gallu gwaethygu eu cyflyrau iechyd presennol neu hyd yn oed sbarduno rhai newydd.

Rolau a Chyfrifoldebau

Rôl y Rheolwr

Mae gan reolwyr rôl bwysig mewn sicrhau bod cyflogeion sy'n cael eu heffeithio gan symptomau'r menopos yn cael y cymorth cywir, fel y byddent gydag unrhyw gyflwr iechyd arall.

Nid oes disgwyl i reolwyr fod yn arbenigwr wrth drafod y menopos, ond dylai fod ganddynt ddealltwriaeth o ba gymorth y mae'n debygol y bydd ei angen ar eu cyflogai.

Dylai rheolwyr:

- hyrwyddo agwedd gadarnhaol at drafodaethau am faterion iechyd menywod, gan helpu creu amgylchedd lle mae cyflogeion yn teimlo'u bod yn gallu trafod eu profiad o'r menopos
- parchu hawl cyflogai i beidio â thrafod materion personol. Efallai bod eich cyflogai'n fwy cyfforddus yn siarad â chydweithiwr, rheolwr arall neu gynrychiolydd undeb llafur
- annog cyflogeion i drafod (neu sicrhau eu bod yn teimlo'u bod yn gallu trafod) effaith eu symptomau menopos ar eu hiechyd meddwl a'u lles a'u cydbwysedd rhwng gwaith a bywyd
- gwrandao'n ofalus ar yr hyn y mae eich cyflogai'n ei ddweud: gall fod yn drafodaeth emosiynol iawn i'r cyflogai a dylid gwerthfawrogi natur bersonol y sgwrs a thrin y drafodaeth â sensitifrwydd
- annog unigolion i fanteisio ar gymorth gofal iechyd priodol ac addasiadau priodol i'r gweithle, os oes angen
- trafod a bod yn gefnogol ynghylch unrhyw apwyntiadau gofal iechyd sydd ar ddod neu ofynion absenoldeb
- peidio â gwneud rhagdybiaethau am gyflogeion hyn oherwydd eu hoedran neu'u symptomau

Rôl y Cyflogai

Mae'n bwysig bod cyflogeion yn cymryd cyfrifoldeb am eu hiechyd a'u lles eu hunain. Os yw unigolion yn profi symptomau'r menopos ac yn teimlo y gallai fod angen cymorth arnynt yn y gwaith, dylent ofyn am gael sgwrs gyda'u rheolwr. Gall trafodaethau cynnar helpu pennu'r camau gweithredu mwyaf priodol, sut i oresgyn unrhyw rwystrau a chytuno pa gymorth sydd ei angen.

Efallai bydd rhai cyflogeion yn dymuno gofyn am gyngor gan eu meddyg teulu neu weithiwr gofal iechyd proffesiynol. Gallant ddarparu cyngor ar driniaethau ar gyfer y menopos, a allai gynnwys Therapi Adfer Hormonau (HRT), Therapi Gwybyddol Ymddygiadol (CBT), newidiadau i ffordd o fyw a ffyrdd eraill o reoli symptomau, ond gallai fod angen cymorth a chynghor manylach, a mwy arbenigol ar gyflogeion eraill.

Mae gan bob cyflogai gyfrifoldeb i gyfrannu at amgylchedd gweithio parchus, bod yn barod i helpu a chefnogi eu cydweithwyr, a deall y gallai fod angen gwneud addasiadau ar gyflogeion i reoli eu symptomau menopos.

Cefnogi Cyflogeion

Nid yw'r menopos yn salwch ynddo'i hun, ond gallai rhai o'r symptomau fod. Gallai fod adegau pan fydd unigolyn yn profi symptomau difrifol, a allai olygu fod angen gwneud addasiadau i gynorthwyo'r unigolyn i fynychu'r gwaith neu fod yr unigolyn yn wael a bod angen iddynt gymryd cyfnod o absenoldeb oherwydd salwch. Dylid cefnogi cyflogeion cymaint ag y bo modd. Dylai rheolwyr wneud pob ymdrech resymol i sicrhau bod cyflogai'n gallu rhannu gwybodaeth yn gyfrinachol i helpu rheoli ei symptomau tra bydd yn y gwaith.

Addasiadau i'r Gweithle

Diben addasiadau i'r gweithle yw darparu amgylchedd gwaith cefnogol trwy ddileu rhwystrau, ble bynnag y bo modd. Dylai rheolwyr fod yn hyblyg, gan wneud addasiadau lle bo modd, oherwydd gall addasiadau bach iawn wneud gwahaniaeth enfawr i ansawdd bywyd gwaith i fenywod sy'n profi'r menopos.

Dylai rheolwyr ystyried pa gamau ymarferol y gallant eu rhoi ar waith i gefnogi cyflogai a lleihau effaith symptomau'r menopos yn y gwaith a sicrhau nad yw amodau gweithio yn gwaethygu symptomau.

Caiff rheolwyr a chyflogeion eu hannog i gofnodi unrhyw addasiadau a gytunwyd mewn [pasbort addasiadau i'r gweithle](#) a fydd yn cefnogi trafodaethau parhaus.

Mathau o Addasiadau i'r Gweithle

Amgylchedd Gweithle

Dylai rheolwyr ystyried ffactorau amgylcheddol, yn cynnwys tymheredd, awyru, goleuadau a darparu cyfleusterau newid, wrth drafod y menopos gyda'u cyflogeion a chytuno pa gamau ymarferol y gallent eu cymryd i leihau problemau yn y gweithle.

I gydweithwyr sy'n gweithio'n rheolaidd o'u sylfaen waith, fel arolygwyr, dylai rheolwyr ystyried ffactorau fel amserlenni teithio a mynediad i ardaloedd gorffwys addas. Dylid cytuno ar addasiadau ymarferol i helpu lleihau anghysur a rheoli symptomau, lle bo modd.

Gweithio Hyblyg

Gall rheolwyr ystyried ceisiadau i newid oriau / patrymau gweithio gan gyflogeion sy'n profi symptomau anodd y menopos. Mae gweithio hyblyg yn caniatáu cyfle i gyflogai reoli ei symptomau trwy addasu eu horiau / patrwm gweithio naill ai dros dro neu'n barhaol.

Gallai ceisiadau i weithio'n hyblyg gynnwys:

- newid i batrwm yr oriau sy'n cael eu gweithio; er enghraifft, gallai rheolwyr ystyried cytuno i amser dechrau hwyrach lle nad yw cyflogai'n cysgu yn y nos. Gallai hyn helpu'r cyflogai i deimlo'n llai blinedig yn y gwaith
- gellir hefyd ystyried newid oriau gweithio, symud i weithio'n rhan-amser neu ganiatáu amseroedd dechrau cynharach / amseroedd gorffen yn hwyrach i osgoi amseroedd teithio prysur wrth deithio i'r swyddfa.

Dylai cyflogeion drafod eu ceisiadau gyda'u rheolwr. Yn dibynnu ar yr amgylchiadau, gellir cymeradwyo ceisiadau dros dro neu'n barhaol. Gweler y [polisi gweithio hyblyg](#) i gael rhagor o fanylion.

Addasiadau Eraill

Efallai bydd angen i reolwyr ystyried gwneud addasiadau eraill, gan gynnwys y canlynol; nid yw'r rhestr hon yn hollgynhwysfawr:

- egwylion toiled rheolaidd, yn enwedig yn ystod cyfarfodydd hirach, a chaniatewch amser ar gyfer egwylion er mwyn i'r cyflogai allu codi a cherdded o gwmpas, yn enwedig os yw stifferwydd a phoen yn y cymalau yn broblem
- hyblygrwydd i barhau i bennu un dasg i gyflogai, neu newid i wahanol dasgau ar ddiwrnodau pan mae'r cyflogai'n cael trafferth yn sgil gwahanol symptomau

Rhaglen Cymorth i Gyflogeion

Gall rheolwyr a chyflogwyr fanteisio ar gymorth a chynghor trwy'r [Rhaglen Cymorth i Gyflogeion](#) sy'n gallu cynghori ar ystod o faterion, darparu cymorth emosiynol trwy gwnselwyr cymwys a chynghor ac arweiniad cyffredinol ar iechyd meddwl.

Iechyd Galwedigaethol

Dylai rheolwyr a chyflogeion ystyried p'un a fyddai asesiad iechyd galwedigaethol yn briodol. Gall Iechyd Galwedigaethol wneud argymhellion ar gyfer gwneud addasiadau i'r gweithle a chynorthwyo'r rheolwr a'r cyflogai trwy roi cynghor ymarferol neu atgyfeirio ymlaen i ofal sylfaenol ar gyfer cymorth gofal iechyd ehangach. Siaradwch ag aelod o'r Tîm Pobl i drefnu atgyfeiriad Iechyd Galwedigaethol.

Y Menopos a Chefnogi Presenoldeb

Ymdrinnir â salwch o ganlyniad i'r menopos yn y modd arferol (gweler y [polisi presenoldeb ategol](#)).

Mewn rhai achosion, gellid ystyried bod y menopos yn anabledd o dan Ddeddf Cydraddoldeb 2010, yn dibynnu ar ei effeithiau a difrifoldeb y symptomau.

Dylai rheolwyr ystyried gwneud addasiadau i'r gweithle i leihau neu ddileu unrhyw anfanteision y gallai cyflogai eu profi o'i herwydd. Gall rheolwyr adolygu a chynyddu pwyntiau sbarduno, gan ystyried:

- hanes absenoldeb y cyflogai – mae lefel absenoldeb yn y gorffennol yn arwydd da o lefel debygol absenoldeb yn y dyfodol
- sefydlogrwydd y cyflwr – bydd lefel debygol yr absenoldeb yn cael ei heffeithio gan b'un a yw'r cyflwr yn sefydlog ai peidio
- lefel yr absenoldeb y gall y busnes ei chefnogi – bydd angen iddynt ystyried ffactorau fel yr effaith ar y sefydliad.

Y Menopos a Rheoli Perfformiad

Gallai'r menopos gael effaith negyddol ar allu cyflogai i berfformio yn y gwaith, oherwydd blinder yn sgil anhawster cysgu, newidiadau mewn hwyliau neu broblemau â'r cof a chanolbwytio.

Dylai rheolwyr ystyried effaith y menopos ar berfformiad cyflogai a bod mor hyblyg ag y bo modd wrth ystyried pa addasiadau y gellir eu gwneud i rôl neu amodau gweithio i helpu cyflogai i gynnal lefelau perfformiad. Gall symptomau'r menopos bara am gyfnod amser sylweddol ac anniffriniedig. Dylai rheolwyr a chyflogeion ystyried hyn wrth edrych ar wneud addasiadau i'r gweithle a pherfformiad.

GDPR a Diogelu Data

Mae gan bob cyflogai'r hawl i breifatrwydd o ran ei statws meddygol. Mae'n hanfodol bod rheolwyr yn sicrhau bod yr holl wybodaeth sy'n cael ei rhannu gan y cyflogai yn cael ei thrin yn gwbl gyfrinachol a dim ond yn cael ei rhannu gyda phobl eraill lle mae'n angenrheidiol a gyda chydysyniad y cyflogai.

Mae'n arfer dda trafod gyda'r cyflogai sut mae'n dymuno ymdrin ag unrhyw gwestiynau gan gymheiriaid / cydweithwyr. Rhaid parchu cyfrinachedd oni bai bod y cyflogai'n nodi eu bod yn cymeradwyo hysbysu eu tîm ar eu rhan mewn ffordd ystyriol a pharchus.

Rhagor o wybodaeth

Gellir cael rhagor o wybodaeth a chymorth ymarferol yn y [Menopause Toolkit and Guiding Principles for Employees and Managers](#).

[Y Gwasanaeth Iechyd Gwladol \(GIG\)](#) – canllawiau ar symptomau'r menopos a thriniaeth.

[Y Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu \(ACAS\)](#) – Canllawiau ar gefnogi staff trwy'r menopos yn y gwaith.

[Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu \(CIPD\)](#) – adnoddau ar y menopos yn y gwaith – ar gyfer Adnoddau Dynol, ar gyfer rheolwyr llinell.

[Daisy Network](#) – cymorth ar gyfer menopos cynamserol neu 'fethiant ofariaidd cynamserol'.

[Menopause Café](#) – Grŵp Trafod y Menopos.

[Menopause Matters](#) - 'gwefan annibynnol sy'n darparu gwybodaeth gyfoes a chywir am y menopos, symptomau'r menopos ac opsiynau triniaeth'.

[Women's Health Concern](#) – cangen cleifion Cymdeithas Menopos Prydain.