



SIARTER AFIECHYD MARWOL



dros 1 filiwn o
weithwyr
wedi'u gwarchod

Wales
TUC
Cymru

www.dyingtowork.co.uk

Ymgyrch Siarter Afiechyd Marwol

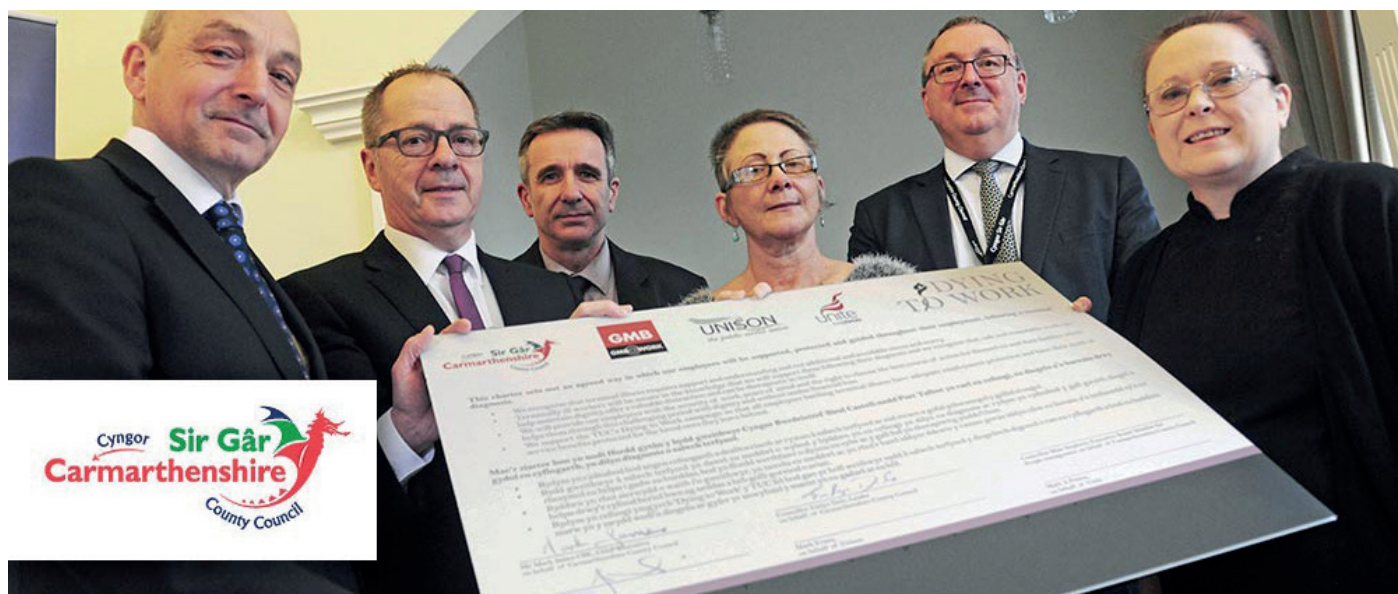
Mae nifer o weithwyr yn cael salwch difrifol rywbyrd yn ystod eu bywydau. Efallai y bydd arnynt angen amser o'r gwaith, am fisoedd weithiau, i gael triniaeth neu i wella.

Ond, ar adegau, does dim triniaeth effeithiol. Yn yr achosion hynny, mae'r gweithiwr a'i deulu'n wynebu straen emosiynol enfawr, ofn, a phryderon ariannol o bosib. Gall y Siarter Afiechyd Marwol helpu i leddfu rhywfaint ar y straen hwnnw ac mae'n cyflwyno ffordd y cytunwyd arni i gyflogeion gael eu trin a'u cefnogi os ceir diagnosis o salwch terfynol.

Mae'r siarter yn rhoi dewis i unigolyn ynglŷn â sut mae ef am symud ymlaen yn y gwaith. Mewn rhai achosion, bydd unigolyn eisiau parhau i weithio cyn hired ag y gallai, ar gyfer sicrwydd ariannol neu am fod gweithio'n gallu tynnu meddwl rhywun oddi ar ei salwch. Mewn achosion eraill, gall unigolyn benderfynu nad yw'n dymuno gweithio mwyach ac y byddai'n well ganddo dreulio'r amser sydd ganddo ar ôl gyda'i deulu a'i ffrindiau, yn cael trefn ar bethau, neu'n gwneud beth bynnag a fynno. Beth bynnag fo dewis yr unigolyn, dylai allu disgwyl cael help a chymorth ei gyflogwr.

Mae llawer o gyflogwyr ledled Cymru wedi llofnodi'r Siarter Afiechyd Marwol eisoes, gan ddangos eu hymrwymiad i gefnogi staff pan mae arnynt ei angen fwyaf.

Mae awdurdodau lleol gan gynnwys Casnewydd, Caerdydd, Castell-nedd Port Talbot, Sir Gaerfyrddin a Chaerffili wedi ymrwymo, yn ogystal â chwmnïau fel Santander, grŵp The Co-operative a'r Post Brenhinol. Gallwch edrych i weld a yw eich gweithle chi wedi llofnodi drwy fynd i www.dyingtowork.co.uk ac, os nad yw, mae'r wefan yn nodi sut gall eich undeb helpu i'ch gwarchod chi a'ch cydweithwyr.



OEDDECH CHI'N GWYBOD...?

Mae Cancer Research UK yn tybio y bydd un o bob tri pherson yn cael diagnosis o ganser. Ar hyn o bryd, mae un o bob 10 achos newydd o ganser yn cael ei ddarganfod mewn pobl sydd o dan 50 oed. (Dros 33,000 o achosion y flwyddyn)



Stori Jaci

Dyma hanes Jaci Woodcock, aelod o dîm GMB.

Mae hi wedi cael diagnosis o ganser terfynol y fron. "Roeddwn i'n gwybod bod rhywbeth o'i le. Mi es i weld y doctor ac fe ges i ddiagnosis o ganser terfynol ar y fron. 'Nes i ddim cymryd yr un diwrnod i ffwrdd o'r gwaith tan roeddwn i wedi gorflino'n llwyr ac yn methu â pharhau."

"Mi es i weld fy meddyg teulu, ac fe roddodd ef nodyn salwch i mi am ychydig o wythnosau, ac fe wnes i anfon hwnnw at fy nghyflogwr. Bryd hynny, doeddwn i heb feddwl efallai na fydden nhw'n fy nghefnogi."

"Mae pobl yn credu bod yna drefniadau yno i'w gwarchod, ond rydw i'n dweud yn bendant nad oes!"

"Pan wnes i ddychwelyd i'r gwaith, gofynnais i gael cyfarfod gyda'r adran Adnoddau Dynol. Yn y cyfarfod, roedd hi'n cwestiynu fy ngallu i gwblhau agweddau pwysig o fy swydd, a honni'n anghywir eu bod nhw eisoes wedi gwneud addasiadau ar fy nghyfer, a bod y cwmni wedi bod yn ddigon caredig i dalu fy nghyflog tra roeddwn i'n mynychu fy apwyntiadau yn yr ysbyty. Ar y diwedd, dywedodd wrthyf ei bod hi wedi gwneud llawer o ymchwil i weld pa fudd-daliadau y byddwn i'n gymwys ar eu cyfer os nad oeddwn i yn y gwaith."

"Am y tro cyntaf, roeddwn i'n dechrau teimlo'n bryderus gan fy mod bellach wedi deall eu bod nhw'n ceisio cael gwared arnaf. Roeddwn i'n siomedig ond roedd rhaid i mi ddal ati. Doedd hyn ddim yn iawn, ddim yn deg! Rwy'n teimlo'n gryf ac yn benderfynol o ddefnyddio'r amser sydd gen i'n weddill i wneud fy ngorau i geisio newid y gyfraith er mwyn gwarchod pobl sydd â salwch terfynol. Mae pobl yn credu bod yna drefniadau yno i'w gwarchod, ond rydw i'n dweud yn bendant nad oes!"

DIWEDDARIAD

Er gwaethaf ei phrognosis, mae Jaci yn parhau i fod yn ysbrydoliaeth drwy siarad am bwysigrwydd hawliau cyflogaeth ychwanegol ar gyfer gweithwyr sydd â salwch terfynol fel noddwr ymgyrch Siarter Afiechyd Marwol y TUC.

Er bod ei hiechyd yn golygu na all Jaci fynychu cymaint o ddigwyddiadau ag y dymunai, mae hi'n dal yn benderfynol o fwrw ymlaen â'r ymgyrch i sicrhau nad oes rhaid i unrhyw un arall ddioddef yr un driniaeth y cafodd hi ar ôl ei diagnosis.

OEDDECH CHI'N GWYBOD...?

Canfu arolwg Macmillan bod 37% o gleifion canser wedi dioddef gwahaniaethu wrth ddychwelyd i'r gwaith.





Canllaw cam wrth gam i gael eich cyflogwr i lofnodi Siarter Afiechyd Marwol y TUC.

CAM 1

GWIRIWCH NAD YW EICH CYFLOGWR EISOES WEDI LLOFNODI SIARTER AFIECHYD MARWOL Y TUC:

Mae Siarter Afiechyd Marwol y TUC eisoes yn gwarchod dros hanner miliwn o bobl sy'n gweithio yn y DU ac mae'r nifer hwnnw'n cynyddu bron bob wythnos.

Gallwch edrych i weld a yw eich cyflogwr eisoes wedi ymrwymo drwy fynd i: www.dyingtowork.co.uk/whos-signed/

CAM 2

CYNNWYS EICH UNDEB

Codwch y mater gyda'ch cangen Undeb Llafur a gofynnwch i'ch cynrychiolydd godi'r siarter gyda'ch cyflogwr. Os oes gan eich gweithle fwy nag un undeb cydnabyddedig, yna sicrhewch fod eu cynrychiolwyr hefyd yn rhan o'r trafodaethau.

CAM 3

ANNOG EICH CYFLOGWR I LOFNODI'R SIARTER GWIRFODDOL

Dylai undebau fod yn glir ynglŷn â'r hyn maent ei eisiau gan eu cyflogwr. Nid yw cael rhyw ymrwymiad amhendant yn ddigon. Dylai negodwyr geisio sicrhau bod y cyflogwr yn cytuno i wneud y canlynol:

Adolygu tâl salwch a gweithdrefnau absenoldeb oherwydd salwch, a chynnwys datganiad penodol yn dweud na fyddan nhw'n diswyddo neb sydd â diagnosis terfynol oherwydd eu salwch.

Sicrhau bod ganddynt Raglen Cymorth i Weithwyr sydd â'r gallu a'r cymhwysedd i ddarparu cymorth, gan gynnwys cwnsela a chyngor ariannol, i unrhyw un sydd â salwch terfynol.

Darparu hyfforddiant i reolwyr llinell a staff Adnoddau Dynol ar sut i ddelio â salwch terfynol, gan gynnwys sut i drafod cynlluniau ar gyfer y dyfodol ag unrhyw weithiwr sydd â diagnosis o salwch terfynol, a pha addasiadau allai fod yn angenrheidiol i'w drefniadau gwaith.

Mabwysiadu'r Siarter Afiechyd Marwol a rhoi gwybod i bob aelod staff eu bod yn ymrwymo i'r hyn sydd wedi'i nodi ynddo.

(Gallwch ofyn i'r TUC am fodel o'r gweithdrefnau Adnoddau Dynol y mae cyflogwyr eraill wedi'u mabwysiadu drwy ddefnyddio'r manylion cyswllt a roddir)

CAM 4

RHOI GWYBOD I'R TUC

Pan fydd y cyflogwr a'r undebau cydnabyddedig yn hapus bod yr ymrwymiadau o fewn y siarter wedi'u bodloni, rhwch wybod i'r TUC am eich bwriad i lofnodi gan ddefnyddio'r manylion cyswllt a roddir.

Dylech gynnwys y canlynol yn eich gohebiaeth:

- Y dyddiadau rydych ar gael ar gyfer seremoni lofnodi gyhoeddus
- Logo eich sefydliad a'r undeb(au) sy'n llofnodi'r siarter
- Enwau'r rheini sy'n llofnodi'r siarter ar ran y cyflogwr a'r undeb(au)
- Enwau a dyfyniadau ar gyfer datganiadau drafft i'r wasg - bydd y TUC yn hapus i gysylltu ag adran y wasg eich sefydliad
- Nifer y gweithwyr a fydd yn cael eu gwarchod gan y siarter - byddwn yn ychwanegu'r nifer hwn at y cyfanswm cenedlaethol
- Cadarnhad y gellir tynnu lluniau yn ystod y digwyddiad ac iddynt gael eu rhannu gan y TUC ar gyfryngau cymdeithasol, gwefan yr ymgyrch a chyfryngau eraill.

CAM 5

LLOFNODI'R SIARTER

Bydd y TUC yn darparu copi personol i chi o'r siarter ar gyfer y seremoni lofnodi gyhoeddus y bydd un o gynrychiolwyr yr ymgyrch yn ei mynychu.

Bydd y TUC hefyd yn gweithio gyda chi i gael cyhoeddusrwydd cadarnhaol a sylw yn y cyfryngau i'r seremoni lofnodi.

Ar ôl llofnodi, bydd eich sefydliad wedi ymuno â'r nifer gynyddol o gyflogwyr ar draws y sector preifat a'r sector cyhoeddus sydd wedi gwneud yr ymrwymiad pwysig hwn i'w staff. Bydd manylion eich sefydliad yn cael eu hychwanegu at ein gwefan a bydd y siarter yn cael ei roi i'r cyflogwr a gallan nhw ei arddangos lle bynnag yr hoffent.



SAMPL
LOGO
CWMNI

SAMPL
LOGO
UNDEB

SAMPL
LOGO
UNDEB

Mae'r siarter hwn yn nodi ffordd y bydd ein gweithwyr yn cael eu cefnogi, eu diogelu a'u harwain trwy gydol eu cyflogaeth, yn dilyn diagnosis terfynol.

- Rydym yn cydnabod bod angen cefnogaeth a dealltwriaeth ar rywun â salwch terfynol, ac nid straen a gofid ychwanegol y gellid ei osgoi.
- Bydd gweithwyr â salwch terfynol yn dawl eu meddwl o wybod y byddwn yn eu cefnogi yn dilyn eu diagnosis ac rydym yn cydnabod y gall gwaith diogel a rhesymol eu helpu i gadw eu hurddas, bod yn ffordd werthfawr o dynnu eu sylw ac y gall fod yn therapiwtig ynddo'i hun.
- Byddwn yn rhoi sicrwydd o waith i'n gweithwyr, yn tawelu eu meddwl ac yn rhoi'r hawl iddynt ddewis y camau gorau iddyn nhw eu hunain a'u teuluoedd sy'n eu helpu drwy'r cyfnod heriol hwn ag urddas a heb golli gormod o arian.
- Rydym yn cefnogi 'ymgyrch Siarter Afiechyd Marwol' y TUC fel bod gan yr holl weithwyr sydd â salwch terfynol warchodaeth ddigonol o ran eu cyflogaeth a bod eu buddion marw yn y swydd wedi'u diogelu ar gyfer yr anwyliaid y maent yn eu gadael ar eu hól.

This charter sets out an agreed way in which our employees will be supported, protected and guided throughout their employment, following a terminal diagnosis.

- We recognise that terminal illness requires support and understanding and not additional and avoidable stress and worry.
- Terminally ill workers will be secure in the knowledge that we will support them following their diagnosis and we recognise that safe and reasonable work can help maintain dignity, offer a valuable distraction and can be therapeutic in itself.
- We will provide our employees with the security of work, peace of mind and the right to choose the best course of action for themselves and their families which helps them through this challenging period with dignity and without undue financial loss.
- We support the TUC's Dying to Work campaign so that all employees battling terminal illness have adequate employment protection and have their death in service benefits protected for the loved ones they leave behind.

Enw / Name
Swydd a Sefydliad / Position and Organisation

Enw / Name
ar ran TUC Cymru / on behalf of Wales TUC

Wales
TUC
Cymru

SIARTER
AFIECHYD MARWOL

DYING
TO WORK