



ETS Cymru Wales
Addysg Hyfforddiant Safonau
Education Training Standards

Gwaith Ieuenctid • Datblygu Cymunedol • Gwaith Chwarae
Youth Work • Community Development • Playwork

COD MOESEG GALWEDIGAETHOL Y GWASANAETH IEUENCTID YNG NGHYMRU

Chwefror 2012



Comisiynwyd Cod Moeseg Galwedigaethol y Gwasanaeth Ieuenctid yng Nghymru gan ETS Cymru a Choleg Cymunedol YMCA Cymru, a arweiniodd y broses ymgynghorol hefyd. Fe'i hariannwyd â chymorth grant Llywodraeth Cymru.

Chwefror 2012

Rhagor o wybodaeth

ETS Cymru
C/o Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru
Tŷ Llywodraeth Leol
Rhodfa Drake
Caerdydd
CF10 4LG
www.etswales.org.uk

Coleg Cymunedol YMCA Cymru
Uned 6, Tŷ Cleeve
Lambourne Crescent
Parc Busnes Caerdydd
Caerdydd
CF14 5GP
www.ymca-wales.ac.uk

Beth yw Cod Moeseg?

Mae cod moeseg yn set o egwyddorion o fewn sefydliad sy'n arwain ymddygiad a'r broses gwneud penderfyniadau. Diben y cod hwn yw cynnig canllawiau i weithwyr y Gwasanaeth Ieuencid* ynglŷn â gwneud dewisiadau moesegol wrth eu gwaith. Gonestrwydd galwedigaethol yw carreg sylfaen hygredded gweithwyr. Bydd pob un sy'n ymwneud â'r fframwaith yn mabwysiadu cod moeseg i rannu ymrwymiad at ymddygiad moesegol ac i ddatgan egwyddorion a safonau galwedigaethol eu gwaith.

Bydd y gweithwyr sy'n rhan o'r alwedigaeth yn berchen ar, yn rheoli, yn trefnu ac yn gwerthuso'r cod moeseg.

***Sylwer:** defnyddir y term cyffredinol 'gweithwyr' yn y ddogfen hon i ddisgrifio unigolion o fewn awdurdodau lleol a sefydliadau'r sector wirfoddol a all fod yn:

- weithwyr ieuencid wyneb yn wyneb, rheolwyr neu ymddiriedolwyr;
- cyflogedig neu ddi-dâl;
- cymwys neu heb gymhwyster.

Mae'r Cod Moeseg yn cydnabod ac yn ymateb yn glir i'r iaith Gymraeg fel rhan annatod o hunaniaeth genedlaethol Cymru ac elfen hanfodol a pharhaus o hanes, diwylliant a gwedd cymdeithasol ein cenedl. Felly, mae'n bwysig cydnabod natur ddwyieithog Cymru a chynnal y gwerthoedd a'r ymroddiad a wnaed i'r iaith Gymraeg trwy feysydd polisi ieuencid megis y Datganiad Cwricwlwm Gwaith Ieuencid ar gyfer Cymru (Y Gynhadledd Sefydlog ar Waith Ieuencid yng Nghymru, 2007) Strategaeth Gwasanaeth Ieuencid Cenedlaethol ar gyfer Cymru (Llywodraeth Cynulliad Cymru, 2007) a Chytundeb y Cenhedloedd Unedig ar Hawliau'r Plentyn (UNCRC).

Y Gwasanaeth Ieuencid

Mae'r Gwasanaeth Ieuencid yn ymadrodd a ddefnyddir i ddisgrifio galwedigaeth lle bydd awdurdodau lleol a sefydliadau gwirfoddol yn ymgymryd â math unigryw o waith gyda phobl ifanc. Arweinir y gwaith hwn gan ddealltwriaeth glir o bwrpas a gwerthoedd cyfundrefnol a dull hanesyddol o weithio, sy'n mynnu fod y Gweithiwr Ieuencid yn trin pobl ifanc fel unigolion a all gyflawni newidiadau a datblygiad personol. Nid yw o reidrwydd yn wir dweud mai'r un fydd pobl ifanc yn eu harddegau a'r hyn y byddant weddill eu bywydau, yn enwedig os bydd ganddynt fynediad at weithgareddau ystyrlon sy'n cael eu pennu ganddyn nhw eu hunain, wedi'u cefnogi gan oedolion priodol.

Cyd-destunau Gwaith Ieuencid yng Nghymru

Darperir Gwaith Ieuencid yng Nghymru mewn sawl cyd-destun, yn cynnwys ond heb eu cyfyngu i:

- waith mewn canolfannau;
- gwaith datgysylltiedig, estyn allan a symudol;
- arbenigedd cwricwlaidd megis celf a diwylliant, cymorth cyntaf, chwaraeon, ayyb;
- gwasanaethau gwybodaeth, cyngor, cyfarwyddyd a chwnsela;
- gwaith prosiect;
- gwaith preswyl;
- darpariaeth wedi'i hanelu at grwpiau penodol;
- gwaith gydag unigolion;
- gwaith mewn partneriaeth;
- mecanweithiau i gynnwys pobl ifanc mewn prosesau penderfynu;
- cyfleoedd i wirfoddoli.

Pwrpas a Gwerthoedd

Pwrpas allweddol galwedigaeth Gwaith Ieuencid

'Galluogi pobl ifanc i ddatblygu'n holistig, gan weithio gyda hwyluso eu datblygiad personol, cymdeithasol ac addysgol, i'w galluogi i ddatblygu eu llais, eu dylanwad a'u lle mewn cymdeithas, a chyrraedd eu potensial llawn'

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (LLUK 2008)

Gwerthoedd Craidd Gwaith Ieuencid

- Bydd pobl ifanc yn dewis cymryd rhan, yn bennaf oherwydd eu bod yn dymuno ymlacio, cwrdd â ffrindiau, meithrin perthnasau newydd, cael hwyl a chael cefnogaeth;
- Bydd y gwaith yn cychwyn o fan cychwyn pobl ifanc mewn perthynas â'u gwerthoedd, eu safbwyntiau a'u hegwyddorion, yn ogystal â'u lle personol a chymdeithasol eu hunain;
- Bydd yn ceisio mynd tu hwnt i fan cychwyn pobl ifanc, i ledaenu eu gorwelion ac annog cyfranogi ac ymroddiad cymdeithasol, yn enwedig trwy eu hannog i fod yn feirniadol ac yn greadigol yn eu hymatebion i'w profiadau ac i'r byd o'u hamgylch;
- Mae'n trin pobl ifanc â pharch, gan werthfawrogi pob unigolyn a'u gwahaniaethau, ac yn annog derbyn a deall eraill, gan herio ymddygiad a syniadau gormesol;

- Mae'n parchu ac yn gwerthfawrogi gwahaniaethau unigol trwy gefnogi a chryfhau cred pobl ifanc ynddynt eu hunain, a'u gallu i dyfu a newid trwy gyfrwng amgylchedd grŵp cefnogol;
- Caiff ei danategu gan egwyddorion cyfiawnder, amrywiaeth a chyd-ddibyniaeth;
- Mae'n cydnabod ac yn parchu ac yn ymatebol i rwydweithiau cyfoedion ehangach; cymunedau, teuluoedd a diwylliannau sy'n bwysig i bobl ifanc, a thrwy'r rhwydweithiau hyn bydd yn ceisio cynorthwyo pobl ifanc i lwyddo i feithrin hunaniaethau ar y cyd a pherthnasau cryfach, trwy annog cynhwysedd;
- Mae'n gweithio mewn partneriaeth â phobl ifanc ac asiantaethau eraill sy'n cyfrannu at ddatblygiad cymdeithasol, addysgol a phersonol pobl ifanc;
- Mae'n ymwneud â sut mae pobl ifanc yn teimlo, nid yn unig yr hyn a wyddant ac y gallant ei wneud;
- Mae'n ymwneud â hwyluso a grymuso llais pobl ifanc, a'u hannog a'u galluogi i ddylanwadu ar yr amgylchedd y maent yn byw ynddo;
- Mae'n cydnabod pobl ifanc fel partneriaid yn y broses ddysgu, mae'n ychwanegu at addysg ffurfiol, ac yn annog eu mynediad at gyfleoedd dysgu a wnaiff eu galluogi i gyflawni eu potensial llawn;
- Mae'n diogelu lles pobl ifanc, ac yn cynnig amgylchedd diogel iddynt, ble gallant archwilio eu gwerthoedd, eu credoau, eu syniadau a'u materion.

Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol (LLUK 2008)

Ysgrifennwyd y Cod Moeseg hwn ar gyfer gweithwyr sydd wedi ymroddi i weithio gyda phobl ifanc 11-25 mewn nifer o leoliadau a thrwy raglen gweithgareddau eang ac amrywiol, mewn modd sy'n cydnabod yn glir ac yn cadw at bwrpas gwaith ieuenctid a'i werthoedd cysylltiedig.

Cod Moeseg Galwedigaethol

Mae'r Cod Moeseg yn cynnwys 5 maes penodol, sef:

1. Ymyriad Galwedigaethol;
2. Cyfrifoldeb am bobl ifanc;
3. Cyfrifoldeb i gydweithwyr;
4. Cyfrifoldeb i gyflogwyr;
5. Cyfrifoldeb i'r alwedigaeth.

1. Ymyriad Galwedigaethol

(1a) Mae gan y sawl sy'n gweithio o fewn fframwaith y Gwasanaeth Ieuentid gyfrifoldeb personol yn ymwneud â hwy eu hunain a natur eu hymyriad. Dylent gynllunio a myfyrio ynghylch pob agwedd o'u hymyriad a pharhau i drefnu eu gwaith i wneud hynny. Mae angen iddynt fod yn ymwybodol bob amser o'u rôl o fewn cyd-destunau amrywiol, yr anawsterau tebygol ym mhob sefyllfa, cyfyngiadau eu swyddogaeth a'u gallu a'r syniadau diweddaraf ym maes yr ymyriad sydd dan sylw. Dylent fod yn ymwybodol bob amser o'r polisiau, y gweithdrefnau a'r canllawiau sydd ar gael iddynt i'w galluogi i gefnogi gwaith gyda phobl ifanc mewn amgylchedd dysgu diogel, cyfreithlon, ac effeithiol. Dylid diweddarau'r ystod o ddulliau a gweithgareddau yn gyson fel y gall y gweithiwr gynnig ystod helaeth o brofiadau i'r bobl ifanc y mae'n gweithio gyda hwy. Trwy gynnig y profiadau addysgol hyn, dylai gweithwyr weithio tuag at alluogi pobl ifanc i gyflawni'r canlyniadau sydd wedi'u hamlinellu yn y Strategaeth Gwasanaeth Ieuentid Cenedlaethol ar gyfer Cymru: **cyfranogi; datblygu sgiliau ehangach; a gwell cymhwysedd emosiynol (Llywodraeth Cynulliad Cymru 2007)**. Mae'r Strategaeth yn cydnabod fod mesur effaith cyfranogiad pobl ifanc yn rhaglenni'r Gwasanaeth Ieuentid yn gymhleth ac yn golygu defnyddio ystod helaeth o ddulliau. Maent yn cynnwys y rhai y

gellir eu defnyddio i fesur llwyddiant personol, a fydd yn dibynnu'n bennaf ar bobl ifanc unigol yn datblygu sgiliau myfyrio a hunanasesu eu cyfranogiad yn y profiadau a'r cyfleoedd amrywiol.

(1b) Mae gan y sawl sydd wedi'u hadnabod fel gweithwyr trwy eu hymwneud â math o waith a ddisgrifir mewn dogfennau megis y Strategaeth Gwasanaeth Ieuencid Cenedlaethol ar gyfer Cymru, y Datganiad Cwricwlwm Gwaith Ieuencid ar gyfer Cymru a Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol Gwaith Ieuencid, gyfrifoldebau penodol i:

- 1.1 fod â chymwysterau priodol yn unol â'r meini prawf a amlinellir yn y Strategaeth Gwasanaeth Ieuencid Cenedlaethol ar gyfer Cymru;
- 1.2 gweithio gyda phobl ifanc mewn modd sy'n arddangos ymrwymiad clir at bwrpas, egwyddorion a gwerthoedd yr alwedigaeth;
- 1.3 hyrwyddo hawl pobl ifanc i fynegi eu hunain yn y Gymraeg neu'r Saesneg.
- 1.4 datblygu a defnyddio sgiliau, gwybodaeth a phrofiad, mor effeithiol ag y bo modd;
- 1.5 ymgymryd â hyfforddiant mewn swydd a datblygu galwedigaethol i ddiweddarau eu hunain ar faterion galwedigaethol penodol a materion cwricwlaidd a chyfreithlon penodol;
- 1.6 myfyrio'n gyson ynghylch agweddau a dulliau ymyrryd i adnewyddu cymhelliant, canfod cyfleoedd a rheoli dilemâu;
- 1.7 cynnal safonau uchel o ymddygiad galwedigaethol personol ac osgoi unrhyw weithredoedd a allai ddwyn anfri ar yr alwedigaeth neu'r gwasanaeth, neu a allai niweidio ymddiriedaeth a hyder y cyhoedd;
- 1.8 meithrin perthnasau rhyngpersonol da â phob un sy'n gysylltiedig â'r gwasanaeth;
- 1.9 ymddwyn a gweithredu'n ddibynadwy a chyson;

- 1.10 rheoli gwrthdaro a therfynau yn wrthrychol ac er lles darparu rhaglenni addysgol i bobl ifanc;
 - 1.11 cydnabod cyfyngiadau personol o ran gwybodaeth a gallu, a gwrthod dyletswyddau neu gyfrifoldebau os na ellir eu gwneud yn ddiogel a medrus;
 - 1.12 mynnu cymorth lle bydd angen hynny;
 - 1.13 sicrhau na wnaiff elw personol neu ystyriaethau masnachol ddylanwadu ar arferion gwaith;
 - 1.14 gwerthuso'n barhaus y deilliannau a'r dilemâu y deuir ar eu traws yng nghwrs dyletswyddau galwedigaethol, a myfyrio'n drefnus yn eu cylch gyda chydweithwyr;
 - 1.15 bod yn ymwybodol o, a chymryd cyfrifoldeb am, y galluoedd galwedigaethol, personol, corfforol a meddyliol y mae eu hangen i ddiwallu anghenion pobl ifanc;
 - 1.16 peidio gweithio o dan ddylanwad sylweddau sy'n niweidio ansawdd penderfyniadau ac ymddygiad galwedigaethol;
 - 1.17 sicrhau diogelwch pobl ifanc bob amser, a sicrhau y defnyddir offer, dillad, yswiriant a gweithdrefnau priodol ayyb;
 - 1.18 osgoi personoli materion gwaith sy'n gysylltiedig â phobl ifanc a chydweithwyr;
 - 1.19 ymddwyn mewn modd sy'n annog cyfleoedd cyfartal, gan wrthwynebu ymddygiad neu bolisiâu gwahaniaethol ac aflonyddu, ac ymddygiad sy'n codi ofn neu fwlio.
- (1c)** cydnabyddir fod gan weithwyr gyfrifoldeb penodol i gynnal a gwella lles corfforol, emosiynol ac addysgol y bobl ifanc y maent yn gweithio gyda hwy, a rhoi disgrifiadau cywir o swyddogaethau a chyfrifoldebau a chyfleoedd iddynt. Mae'n bwysig felly cael gwybodaeth gyfoes, lle bydd hynny'n briodol, am:
- 1.20 bolisiâu lleol a chenedlaethol sy'n effeithio ar waith y Gwasanaeth Ieuencid;

- 1.21 deddfwriaeth iechyd a diogelwch ac arferion da, trwy ddiweddarau gwybodaeth am ganllawiau lleol a chenedlaethol ar amddiffyn plant a diogelu, sy'n berthnasol i'r bob lleoliad gwaith;
- 1.22 hanes a diwylliant Cymru i gryfhau hunaniaeth pobl ifanc;
- 1.23 arfer gorau o ran defnyddio Technoleg Gwybodaeth a Chyfathrebu, yn cynnwys defnyddio safleoedd Rhwydweithio Cymdeithasol neu beidio;
- 1.24 y gyfraith fel y mae'n effeithio ar bobl ifanc, teuluoedd a hawliau dinasyddion;
- 1.25 arferion a deddfwriaeth gwrthwahananiaethol;
- 1.26 deddfwriaeth, arferion a pholisiau cyflogaeth;
- 1.27 disgwyliadau cyflogwyr;
- 1.28 arfer da o ran cyngor ac arweiniad;
- 1.29 sgiliau cyfathrebu effeithiol;
- 1.30 anghenion a dyheadau pobl ifanc;
- 1.31 addysg, polisi cymdeithasol a lles, a chymorth arall sydd ar gael i bobl ifanc.

2. Cyfrifoldeb am bobl ifanc

(2a) Mae gan weithwyr gyfrifoldeb i:

- 2.1 hyrwyddo polisiau ac arferion sy'n gwella hunanbenderfyniad, hunan-barch, cydgyfrifoldeb a dinasyddiaeth weithgar pobl ifanc;
- 2.2 hyrwyddo hawliau pobl ifanc, eu rhieni a'u gwarcheidwaid;
- 2.3 cynghori a chefnogi pobl ifanc i ymestyn a datblygu eu profiadau, eu diddordebau, eu hymwybyddiaeth a'u cyfrifoldeb;

- 2.4 cynorthwyo pobl ifanc wrth iddynt bontio i fyd oedolion, trwy barchu a deall eu hanghenion yn ystod cyfnod o newid corfforol ac emosiynol;
- 2.5 parchu gwybodaeth gyfrinachol a rennir gan bobl ifanc gan gadw at ganllawiau amddiffyn a chyflogaeth sefydledig a ddatblygwyd i gefnogi ac amddiffyn pobl ifanc a sicrhau y caiff lles a diogelwch personol y person ifanc y sylw pennaf bob amser;
- 2.6 cynnwys pobl ifanc yn y gwaith o ddatblygu'r alwedigaeth;
- 2.7 creu a chynnal lleoliadau diogel ac iach sy'n meithrin datblygiad corfforol, deallusol, cymdeithasol, emosiynol, moesol ac ysbrydol pobl ifanc;
- 2.8 osgoi cymryd rhan mewn unrhyw weithgareddau sy'n amharchus, diraddiol, peryglus, yn ecsbloetio, yn dychryn neu'n niweidiol yn seicolegol neu'n gorfforol i bobl ifanc, a hysbysu'r awdurdodau priodol am weithgareddau o'r math hwn.
- 2.9 diogelu pobl ifanc rhag camdriniaeth ac esgeulustod;
- 2.10 rhoi gwybod am gamdriniaeth ac esgeulustod fel y gellir cymryd camau priodol;
- 2.11 osgoi annog neu gynorthwyo i dorri'r gyfraith lle bydd y gyfraith yn ceisio diogelu pobl ifanc a'r gymuned ehangach rhag niwed [angen defnyddio termau cyfreithiol priodol].

(2b) Yn y gwaith hwn, sy'n ymwneud yn bennaf â chreu cyfleoedd dysgu anffurfiol a heb fod yn ffurfiol at ddiben addysg gymdeithasol, mae angen i weithwyr sicrhau terfynau clir bob amser rhwng perthnasau galwedigaethol a phersonol. Yn neilltuol, mae'n rhaid iddynt:

- 2.12 sicrhau fod y bobl ifanc eu hunain yn deall y terfynau rhwng perthnasau galwedigaethol a phersonol;
- 2.13 osgoi perthnasau dibyniaeth emosiynol â phobl ifanc;

- 2.14 peidio annog agosrwydd rhywiol na bod yn agos at bobl ifanc yn rhywiol, yn y gweithle neu y tu allan i'r gwaith;
- 2.15 herio'r defnydd o eiriau ac iaith anaddas;
- 2.16 parchu preifatrwydd corfforol ac emosiynol pobl ifanc;
- 2.17 mabwysiadu dull 'pobl ifanc yn gyntaf' bob amser;
- 2.18 datblygu perthnasau galwedigaethol â phobl ifanc a'u teuluoedd heb geisio cael grym trostynt at ddibenion budd, elw neu foddhad personol;
- 2.19 sicrhau mai anghenion addysgol yr alwedigaeth, nid rhai masnachol na buddiannau eraill, fydd yr ystyriaeth bennaf bob amser.

(2c) Bydd gweithwyr yn cydweithio â nifer o unigolion ac asiantaethau i sicrhau darpariaeth a diwallu anghenion pobl ifanc. Dylai sylw pennaf y gwaith hwn fod ar ddiwallu anghenion pobl ifanc ac annog partneriaethau cydweithredol sy'n galluogi cymunedau a phobl ifanc i ehangu eu diddordebau a chreu cyfleoedd dysgu newydd a mwy amrywiol, trwy gyfranogi ymhellach yn y broses gwneud penderfyniadau. Bydd angen i weithwyr sicrhau rhieni a gwarcheidwaid, ac asiantaethau eraill lle bydd hynny'n briodol, fod yr ymyriadau a'r prosesau a gynllunnir ganddynt yn dryloyw a dealladwy, a bod yr holl staff sy'n gweithio gyda phobl ifanc wedi'u hyfforddi a'u cefnogi'n briodol.

3. Cyfrifoldeb i Gydweithwyr

Mae gan weithwyr gyfrifoldebau i gydweithwyr yn eu sefydliad ac i staff a gwirfoddolwyr asiantaethau eraill sy'n ceisio cydweithio â'r gwasanaeth er lles pobl ifanc. Felly mae cyfrifoldebau galwedigaethol, lle bydd hynny'n briodol, i:

- 3.1 feithrin perthnasau gwaith galwedigaethol, lle bydd rhagoriaeth o ran ymarfer yn nod barhaus;

- 3.2 trin cydweithwyr â pharch, cwrteisi ac ymddiriedaeth;
- 3.3 cofrestru â'r corff cofrestru priodol pan fydd cyfle i gofrestru ar gael;
- 3.4 cynnal perthnasau galwedigaethol ymddiriedus a chydweithredol;
- 3.5 sicrhau fod y sawl sy'n gweithio gyda phobl ifanc wedi'u rheoli a'u cefnogi'n briodol ar sail disgwyliadau a therfynau clir;
- 3.6 gweithredu fel rhan o dîm, gan rannu gwybodaeth, pryderon a chyfleoedd, a sicrhau cyfathrebu effeithiol, ymatebion prydlon a chydgefnogaeth;
- 3.7 gefnogi, hyfforddi, goruchwyllo a rheoli cydweithwyr yn unol â pholisïau a gweithdrefnau y cytunwyd arnyn nhw yn ôl galwedigaeth, ac a drafodwyd ac a ddeallwyd yn briodol;
- 3.8 cadw cyfrinachedd o ran trafodaethau â chydweithwyr am eu problemau a'u hanawsterau yn y gwaith;
- 3.9 herio arferion aneffeithiol, ac os bydd angen hynny, dwyn hyn i sylw cydweithwyr yn y sefydliad i wella perfformiad;
- 3.10 cymryd rhan yn y gwaith o gynllunio mecanweithiau monitro cytûn a'u rhoi ar waith;
- 3.11 ceisio datrys gwahaniaethau ac anawsterau yn agored, yn gyflym, ac o fewn sianelau cyfathrebu cydnabyddedig y sefydliad;
- 3.12 cadw at ofynion deddfwriaeth iechyd a diogelwch a sicrhau y rhoddir gwybod yn briodol am unrhyw risgiau a pheryglon posibl;
- 3.13 hyrwyddo mynediad cyfartal at gyfleoedd hyfforddiant mewn swydd.

4. Cyfrifoldeb i gyflogwyr

(4a) Yn dibynnu ar lefel datblygiad y sefydliad sy'n eu cyflogi, bydd gweithwyr yn cyfrannu at greu set o bolisiau ac arferion cyflogaeth cynhwysfawr sy'n amlinellu telerau cytundebol bob gweithiwr. Byddant yn gweithredu o fewn gofynion unrhyw bolisiau iaith Gymraeg perthnasol, yn cynnwys ymrwymadau statudol, gwirfoddol a phartneriaethau.

Mae cyfrifoldeb felly i sefydlu a datblygu rhwymedigaethau a dyletswyddau cytundebol er lles y gwasanaeth a'r alwedigaeth.

(4b) Yn ychwanegol, mae cyfrifoldebau i:

- 4.1 gynnal safonau iechyd a diogelwch;
- 4.2 cadw at reolau cyflogaeth a rhwymedigaethau cytundebol cytûn;
- 4.3 gweithio'n unol â phenderfyniadau pwyllgorau JNC a Soulbury;
- 4.4 cymryd rhan yng ngweithgarwch cymdeithasau galwedigaethol a gydnabyddir gan y cyflogwr dynodedig, at ddibenion bargeinio a chytuno ar bolisiau ac arferion cyflogaeth;
- 4.5 cofnodi trafodion ariannol yn gywir ar ran y sefydliad;
- 4.6 sicrhau fod gan y cyflogwr dynodedig yr holl ddogfennau cyfreithiol allweddol, e.e. yswiriant, prydlesau, cytundebau llogi ac ati;
- 4.7 parhau'n atebol i'r cyflogwr dynodedig am yr holl waith a wneir ar ei ran a chyflwyno adroddiadau rheolaidd am y gwaith hwn i'r cyflogwr.

(4c) Yn ychwanegol at gyfrifoldebau cytundebol, iechyd a diogelwch ac eraill, mae gan weithwyr gyfrifoldeb penodol i sefydlu, trwy drafodaeth ffurfiol â chymdeithasau galwedigaethol cydnabyddedig, trefniadau clir ynghylch amodau ac arferion gwaith. Caiff

cyfrifoldebau rheoli eu rhannu rhwng y cyflogwr dynodedig a phob gweithiwr cydnabyddedig. Yn y cyd-destun hwn, bydd creu cytundebau rhwng y cyflogwr dynodedig ac unrhyw sefydliadau sy'n cynrychioli gweithwyr yn cynnig y sail fwyaf eglur ar gyfer cyflawni amrywiaeth o swyddogaethau rheoli. Dylid egluro graddau a natur grymoedd a chyfrifoldebau dirprwyedig ym mhob sefydliad sy'n cyflogi, a dylent fod ar gael i bob gweithiwr. Ni ddylid annog trefniadau preifat a phersonol rhwng y cyflogwr dynodedig a gweithwyr unigol, a dylid annog cydgytundebau sy'n agored, tryloyw a chytûn.

5. Cyfrifoldeb i'r alwedigaeth

Mae gweithwyr yn atebol i'w galwedigaeth ac mae ganddynt gyfrifoldebau i:

- 5.1 berthyn i a chwarae rhan weithredol yng ngweithgareddau cymdeithasau galwedigaethol priodol a chadw at reolau a rheoliadau'r cyrff hynny;
- 5.2 sicrhau ansawdd galwedigaethol y gwaith;
- 5.3 rhannu datblygiadau mewn theori ac arfer trwy fecanweithiau'r alwedigaeth;
- 5.4 cefnogi gweithrediad y Cod Moeseg Galwedigaethol hwn;
- 5.5 trafod anghytundebau a phryderon galwedigaethol ac unrhyw achosion posibl o dorri'r cod hwn yn agored ac yn onest gyda'r cydweithwyr sydd o dan sylw, yn y lle cyntaf;
- 5.6 cymryd rhan mewn hyfforddiant mewn swydd, nodi anghenion hyfforddiant, a chynorthwyo lle bydd hynny'n briodol i oruchwylio, cefnogi a hyfforddi cydweithwyr eraill a myfyrwyr, a'u goruchwylio mewn lleoliadau ymarfer.

Llyfryddiaeth

****LLUK (2008)** *Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol*. Ar gael yn:

http://www.youthworkwales.co.uk/Data/whole_suite_of_Professional_and_National_Occupational_Standards_for_Youth_Work.pdf Darllenwyd 7 Chwefror 2012

****Llywodraeth Cynhadledd Cymru (2007)** *Strategaeth Gwasanaeth Ieuenctid Cenedlaethol ar gyfer Cymru*. Ar gael yn:

http://wales.gov.uk/dcells/publications/policy_strategy_and_planning/extendingentitlement/youthservice/youthservice/nationalyouthstrategyw.pdf?lang=cy Darllenwyd 7

Chwefror 2012

****Y Gynhadledd Sefydlog ar Waith Ieuenctid yng Nghymru (2007)** *Y Datganiad*

Cwricwlwm Gwaith Ieuenctid ar gyfer Cymru. Ar gael yn:

http://www.cwys.org.uk/cy/docs/Youth_Work_Curriculum_Statement_for_Wales_Welsh.pdf Darllenwyd 7 Chwefror 2012

UNICEF (1990) *United Nations Convention on the Rights of the Child*. Ar gael yn:

<http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm> Darllenwyd 7 Chwefror 2012

UNCRC Cytundeb y Cenhedloedd Ieuenctid ar Hawliau'r Plentyn. Ar gael yn:

<http://www.ccuhpwgneudpethauniawn.co.uk/default.aspx> Darllenwyd 7 Chwefror 2012

****sylwer**, mae'r holl ddogfennau hyn yn cael eu diweddarau ar hyn o bryd, a chânt eu hymgorffori yn fersiynau'r dyfodol o'r Cod Moeseg hwn, i gydymffurfio â'r ymroddiad i adolygu'r ddogfen hon yn rheolaidd.