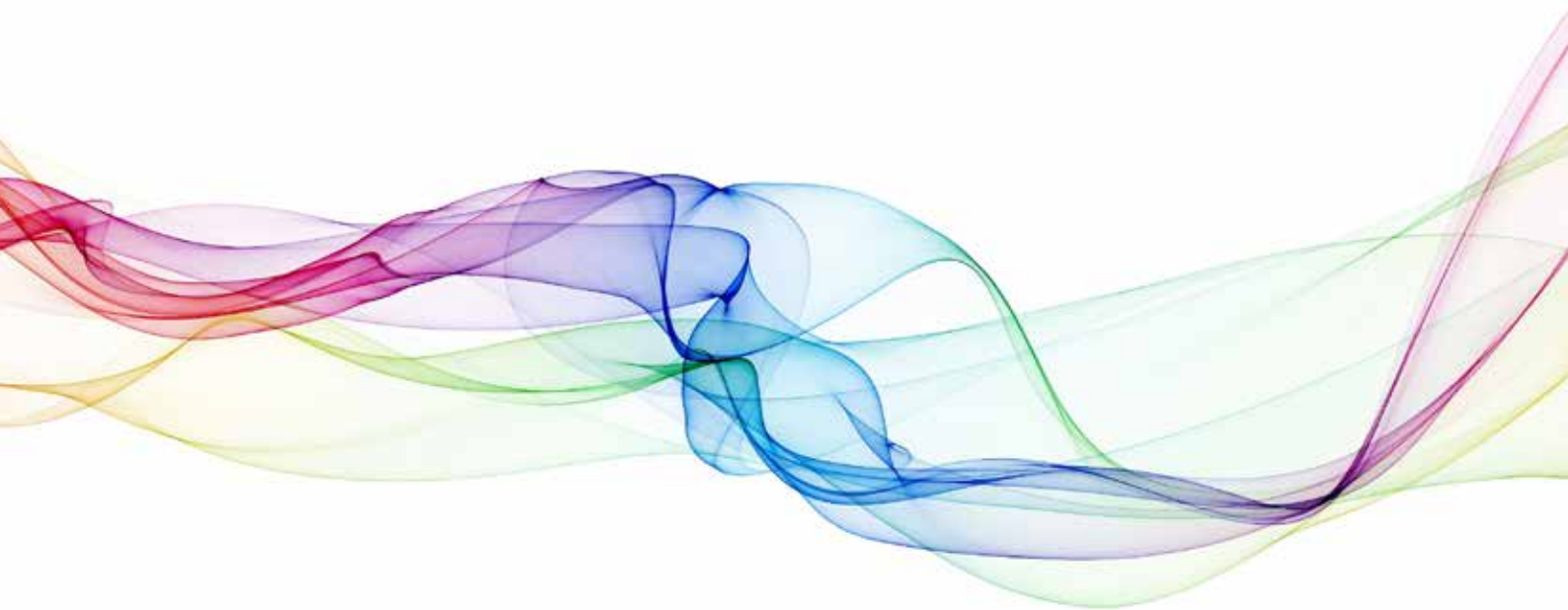




The British  
Psychological Society  
Promoting excellence in psychology

# Canllawiau Ymarfer

*Trydydd argraffiad*



Awst 2017

Os ydych chi'n cael unrhyw broblemau darllen y ddogfen hon ac yr hoffech ei derbyn mewn ffurf wahanol, cysylltwch â ni gyda'ch gofynion penodol.

Ffôn: 0116 252 9523; E-bost: [P4P@bps.org.uk](mailto:P4P@bps.org.uk).

# Cynnwys

---

Rhagair .....	3
Rhestr termau.....	4
1. Sut mae seicolegwyr yn gweithio .....	5
1.1 Rhwymedigaethau cyfreithiol a phroffesiynol seicolegwyr .....	5
1.2 Cylch ymarfer proffesiynol.....	9
1.3 Ymarfer myfyriol.....	11
1.4 Datblygiad proffesiynol parhaus.....	12
1.5 Ymgynghori/goruchwyliaeth.....	13
1.6 Arweinyddiaeth.....	15
2. Ble mae seicolegwyr yn gweithio .....	16
2.1 Amgylchedd gwaith .....	16
2.2 Gweithio yn yr oes ddigidol .....	19
2.3 Gweithio i'r llys.....	20
2.4 Gweithio i sefydliadau amddiffyn a diogelwch .....	21
3. Gyda phwy mae seicolegwyr yn gweithio.....	23
3.1 Gweithio gydag Arbenigwyr yn ôl Profiad.....	23
3.2 Gweithio gyda chynorthwyr/interniaid .....	23
3.3 Gweithio gyda seicolegwyr dan hyfforddiant.....	24
3.4 Gweithio gyda nifer o gleientiaid .....	24
3.5 Gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill .....	25
3.6 Ffiniau mewn perthnasau proffesiynol .....	26
3.7 Gweithio gyda phlant a phobl ifanc .....	27
3.8 Gweithio gyda phobl ag anableddau deallusol a galluoedd meddyliol diffygiol.....	28
3.9 Gweithio gyda phobl dan gadwad .....	28
3.10 Gweithio gyda phobl sydd wedi'u cyflogi, neu a hoffai gael eu cyflogi.....	32
3.11 Gweithio gyda gwahaniaeth diwylliannol.....	32
3.12 Gweithio gyda phobl â ffydd, crefydd ac ysbrydolrwydd .....	34
3.13 Gweithio gyda lleiafrifoedd rhywiol a rhywedd .....	34
3.14 Gweithio gyda phobl a allai fod yn destun allgau cymdeithasol.....	36
4. Diogelu.....	38

4.1 Diogelu plant.....	39
4.2 Diogelu oedolion sydd mewn perygl o niwed.....	41
4.3 Terfysgaeth ac eithafiaeth.....	43
5. Gwneud a chadw trefniadau .....	45
5.1 Hawl yr ymarferydd i dynnu eu gwasanaeth yn ôl.....	46
5.2 Atgyfeiriadau.....	46
5.3 Cynrychioli cymwysterau a statws y seicolegwr.....	47
6. Cael caniatâd gwybodus .....	48
6.1 Caniatâd gwybodus ar gyfer y llys .....	50
6.2 Caniatâd gwybodus gyda phlant a phobl ifanc .....	50
6.3 Caniatâd gwybodus gyda phobl â diffyg capasiti .....	51
6.4 Caniatâd gwybodus gyda phobl fel cyflogai .....	52
6.5 Caniatâd gwybodus gyda phobl dan gadwad .....	53
7. Rheoli data a chyfrinachedd.....	55
7.1 Llywodraethiant gwybodaeth.....	55
7.2 Cyfrinachedd .....	57
7.3 Cyfrinachedd wrth ddiogelu.....	60
7.4 Cyfrinachedd ar gyfer y llys.....	61
7.5 Cyfrinachedd gyda phlant a phobl ifanc.....	62
7.6 Cyfrinachedd gyda phobl dan gadwad.....	62
7.7 Rhwymedigaethau cyfrinachedd yn ystod hyfforddiant.....	63
8. Sut i ymateb pan fo pethau'n mynd o chwith.....	64
8.1 Rheoli gwrthdaro gyda chleient .....	64
8.2 Tryloywder a dyletswydd gonestrwydd .....	64
8.3 Rheoli gwrthdaro mewn amgylchedd tîm.....	65
8.4 Cefnogi cydweithiwr pan fo cwyn wedi cael ei gwneud.....	66
8.5 Os yw'r cleient yn parhau i fod yn anhapus.....	67
9. Cyfeiriadau.....	68
Cydnabyddiaethau .....	71
Atodiad 1 – Deddfwriaeth berthnasol.....	73
Atodiad 2 – Gwefannau a gwybodaeth ychwanegol.....	81
Atodiad 3 – Sut mae'r ddogfen hon wedi cael ei datblygu.....	85

## Rhagair

---

Mae'r Trydydd Argraffiad hwn o'r Canllawiau Ymarfer yn disodli'r ail argraffiad a gyhoeddwyd yn 2009. Mae deddfwriaeth, ymarfer a thechnoleg wedi symud ymlaen ers hynny ac mae'r newidiadau hynny'n cael eu hadlewyrchu yn y canllawiau newydd.

Cynhyrchwyd yr argraffiad hwn o'r canllawiau drwy Fwrdd Ymarfer Proffesiynol Cymdeithas Seicolegol Prydain gan weithgor a ddewiswyd o amrywiaeth o Rwydweithiau Aelodau ledled y Gymdeithas. Mae eu haelodau'n chwarae rhan mewn ymarfer proffesiynol, yn ogystal â chynrychiolwyr o grwpiau cyfeirio arbenigol perthnasol o'r Gymdeithas, yn enwedig meysydd ymarfer. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 3: Sut mae'r ddogfen hon wedi cael ei datblygu*.

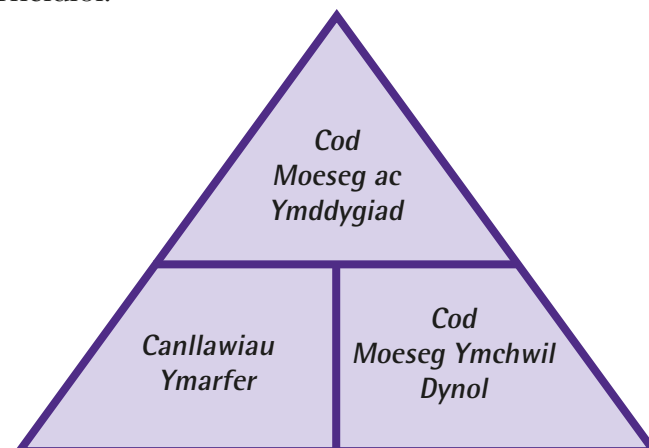
Nod y Canllawiau Ymarfer hyn yw diffinio arfer da i'r holl seicolegwyr p'un ai'n gofrestredig, yn siartredig neu mewn hyfforddiant a chynnig canllawiau ar wneud penderfyniadau. Dyluniwyd y Canllawiau hyn i'w defnyddio'n eang ar draws yr amrywiaeth lawn o seicoleg gymhwysol.

Mae rhan gyntaf y canllawiau (adrannau 1-3) yn nodi ystyriaethau ar gyfer seicolegwyr ar gyd-destunau gwahanol mewn ymarfer. Mae ail ran y canllawiau (adrannau 4-8) yn nodi canllawiau ar gyfer seicolegwyr ar sut i reoli gwaith gyda chleientiaid.

Cydnabyddir y gallai hefyd fod yn bosibl y bydd seicolegwyr angen canllawiau manylach ar gyfer rhai rolau a chyfrifoldebau penodol neu sefyllfaoedd penodol maen nhw'n gweithio ynddynt. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn yr *Atodiadau*.

Mae'r Gymdeithas yn disgwyl y bydd canllawiau'n cael eu defnyddio i ffurfio sylfaen ar gyfer ystyriaeth, gyda'r egwyddorion yn cael eu hystyried yn y broses o wneud penderfyniadau, ynghyd ag anghenion eraill ac anghenion sefyllfaoedd penodol. Ni all unrhyw ganllaw ddisodli'r angen i seicolegwyr ddefnyddio eu barn broffesiynol eu hunain. Mae ymarfer effeithiol yn golygu defnyddio barn broffesiynol mewn ffordd amddiffynadwy nad yw'n rhoi cleientiaid neu'r cyhoedd mewn perygl, neu'n tanseilio, neu'n taflu amheuaeth ar enw da'r proffesiwn yn ei gyfanrwydd.

Bydd y Canllawiau'n cael eu hadolygu yn unol â pholisi'r Gymdeithas o fewn cyfnod hwyaf o bum mlynedd er mwyn adlewyrchu deddfwriaeth, tystiolaeth a chyd-destunau ymarfer cyfredol. Dylai seicolegwyr sy'n defnyddio'r Canllawiau Ymarfer wneud hynny ar y cyd â *Chod Moeseg ac Ymddygiad Cymdeithas Seicolegol Prydain* a *Chod Moeseg Ymchwil Dynol Cymdeithas Seicolegol Prydain*, fel sy'n angenrheidiol.



# Geirfa

---

## Cleient

Mae *Cod Moeseg ac Ymddygiad* y Gymdeithas yn defnyddio'r term person neu bobl drwy gydol y ddogfen, ac mae hyn i gydnabod y ffaith fod y ddogfen yn un generig ac y gellir ei defnyddio gan unrhyw seicolegwyr; academyddion, ymchwilyr, myfyrwyr ac ymarferwyr yn yr un modd.

Drwy gydol y ddogfen Canllawiau Ymarfer defnyddir y term 'cleient' ac mae'n cyfeirio at unrhyw berson neu bobl y mae seicolegydd yn rhyngweithio â nhw ar sail broffesiynol.

Er enghraifft, gallai'r 'cleient' fod yn gwpwl, yn grŵp teuluol, yn sefydliad addysgol, yn sefydliad neu grŵp cymunedol neu'n sefydliad preifat neu gyhoeddus gan gynnwys llys, unigolyn (y cyfeirir atynt weithiau fel, er enghraifft, athletwr, plentyn/person ifanc, claf, carcharor, unigolyn dan hyfforddiant, defnyddiwr gwasanaeth, rhanddeiliad, arweinydd, neu fyfyrwr), sy'n derbyn gwasanaethau'r seicolegwr.

## Seicolegydd

Yn y ddogfen Canllawiau Ymarfer hon drwyddi draw defnyddir y term 'seicolegydd' ac mae'n cyfeirio at yr holl seicolegwyr p'un ai'n gofrestredig, siartredig neu dan hyfforddiant sy'n darparu gwasanaethau seicolegol ar draws yr ystod lawn o seicoleg gymhwysol, yn unrhyw gyd-destun ymarfer.

# 1. Sut mae seicolegwyr yn gweithio

---

## 1.1 Rhwymedigaethau cyfreithiol a phroffesiynol seicolegwyr

Mae ymarfer proffesiynol seicolegwyr yn cael ei effeithio a'i lywodraethu gan amrywiaeth o ddeddfwriaeth a rheoleiddio. Efallai y bydd disgyblaethau seicoleg penodol hefyd angen ystyried deddfwriaeth, rheoleiddio a chanllawiau ychwanegol. Cyfrifoldeb y seicolegydd yw sicrhau eu bod yn ymwybodol o'r deddfwriaeth a'r canllawiau sy'n llywodraethu eu maes penodol o ymarfer yn ogystal ag amodau eu cyflogaeth neu amodau dan gytundeb gyda chomisiynydd eu gwasanaethau.

Hefyd, cynghorir seicolegwyr i ystyried bod yn aelod o undeb neu gorff tebyg er mwyn eu galluogi i gael mynediad at gynrychiolaeth, cefnogaeth a chynngor cyfreithiol priodol pe byddent yn destun cwyn neu gamau disgyblu, neu pe byddent ag angen cefnogaeth er enghraifft gyda chwyn cyflogaeth, a allai fod yn gysylltiedig i bryderon dros ansawdd a safonau darpariaeth gwasanaeth seicolegol.

Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn yr *Atodiadau*. Enghreifftiau pwysig i'w nodi yw:

### Cofrestrriad gyda'r Cynngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC)

Mae'n ofyniad statudol i bob seicolegydd sy'n dymuno ymarfer gan ddefnyddio un o'r teitlau gwarchoededig gan yr HCPC i gofrestru gyda'r HCPC. Gallai seicolegwyr nad ydynt wedi cofrestru sy'n cynnig gwasanaethau i'r cyhoedd yn unrhyw un o'r parthau a reoleiddir gan yr HCPC droseddu drwy wneud hynny, hyd yn oed os nad ydynt yn defnyddio teitlau gwarchoededig, cyhyd ag y gellir profi'r bwriad i dwyllo. Barn y Gymdeithas yw ei bod hi er budd y cyhoedd a'r proffesiwn i'r holl seicolegwyr sy'n darparu gwasanaethau mewn parth a reoleiddir i gofrestru gyda'r HCPC.

### Cymhwysedd proffesiynol

Dylai seicolegwyr werthfawrogi datblygiad parhaus a chadw safonau uchel cymhwysedd yn eu hymarfer a phwysigrwydd gweithio o fewn ffiniau cydnabyddedig eu gwybodaeth, sgiliau, hyfforddiant, addysg, a phrofiad. Dylai seicolegwyr ystyried datblygiadau yn y sylfaen dystiolaeth, yr angen i gynnal sgiliau technegol ac ymarferol a gwybodaeth a ffiniau eu cymhwysedd. Cyfeirir at hyn yng *Nghod Moeseg ac Ymddygiad, Cymdeithas Seicolegol Prydain a Safonau Medrusrwydd Cymdeithas Seicolegol Prydain*.

### Yswiriant indemniad proffesiynol

Mae Llywodraeth y DU wedi cyflwyno deddfwriaeth (Gorchymyn Gofal Iechyd a Phroffesiynau Cysylltiedig (Trefniadau Indemniad) 2014) sydd bellach yn ei gwneud yn hanfodol i weithwyr iechyd proffesiynol gael trefniant indemniad proffesiynol ar waith. Mae'r HCPC wedi gwneud y gofyniad i gael trefniant o'r fath ar waith yn amod cofrestru.

Gellir cyflawni hyn naill ai drwy'r cyflogwr neu drwy bolisi wedi'i drefnu'n breifat. Mae'n bosibl y bydd yswiriant cyflogwr yn yswirio ar gyfer honiad o esgeulustod yn unig ond nid am gostau gwrandawriad disgyblu.

Cyfrifoldeb y seicolegwyr yw gwirio'n ofalus fod ganddynt yswiriant ar waith sy'n bodloni eu hanghenion personol/proffesiynol. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *nogfen y Gymdeithas: Datblygiad a Chefnogaeth Gyrfa*.

### Gwiriadau'r Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS)

Bydd angen i seicolegwyr sy'n gweithio mewn meysydd penodol, er enghraifft gyda phlant neu mewn gofal iechyd, ddangos eu bod wedi cael gwiriad cofnodion troseddol boddhaol ar y lefel briodol ar gyfer natur y gwaith a gyflawnir.

Bydd ymgeiswyr yn cael tystysgrif i ddangos hyn. Ni all ymgeiswyr wneud cais am wiriad yn bersonol, gellir gofyn am hyn gan gyflogwr seicolegydd. Ar gyfer seicolegwyr sy'n ymarfer yn annibynnol mae'r Gymdeithas yn cynnig hyn fel gwasanaeth i'w haelodau. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar *Wefan y Gymdeithas: <https://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>*

### Deddf Cydraddoldeb 2010

Mae'r Ddeddf hon yn amddiffyn pobl rhag triniaeth annheg, yn hybu cydraddoldeb ac yn atal gwahaniaethu yn erbyn unrhyw un o'r naw nodwedd warchoddedig: oedran, anabledd, ailbennu rhywedd, priodas a phartneriaeth sifil, beichiogrwydd a mamolaeth, hil, crefydd a chred, rhyw, a chyfeiriadedd rhywiol. Mae parch yn werth moesegol craidd ar gyfer seicolegwyr ac mae ymrwymiad i gydraddoldeb cyfle wedi'i ymgorffori ym mhob agwedd ar ymarfer seicolegol. Lle mae seicolegwyr yn gweithredu mewn cyd-destun sefydliadol, mae'n rhaid iddynt hefyd annog a dylanwadu ar eraill wrth sicrhau bod cydraddoldeb cyfle'n cael ei ymgorffori yn yr holl feddwl a'r holl ymarfer sy'n ymwneud â mynediad at wasanaethau ar gyfer grwpiau cleientiaid ac arferion cyflogaeth a recriwtio.

Mae'n rhaid i ddarparwyr gwasanaethau i'r cyhoedd hefyd wneud addasiadau rhesymol ar gyfer pobl gydag anabledd o dan y Ddeddf. Mae'r gofyniad hwn yn ddisgwyllgar ac felly mae angen ystyried unrhyw rwystrau a allai atal yr unigolyn gydag anabledd rhag defnyddio'r gwasanaeth, a chynnig addasiad lle bo'n rhesymol.

### Deddf Diogelu Data 1998

Mae'r Ddeddf Diogelu Data yn diffinio data personol a data personol sensitif, ac mae'n rhaid prosesu data yn unol â'r wyth egwyddor. Mae'n rhoi'r hawl i unigolion wybod pa wybodaeth sy'n cael ei chadw amdanynt ac yn rhoi fframwaith i sicrhau bod gwybodaeth bersonol yn cael ei thrin yn gywir.

Mae llywodraethu gwybodaeth yn dda yn greiddiol i ymarfer diogel. Mae'n cwmpasu diogelwch data corfforol, rheoli mynediad a defnydd defnyddiol, ansawdd data, a rheoli cofnodion, ymhlith pethau eraill. Mae'n rhaid i seicolegwyr gael diogelwch priodol i atal unrhyw ddata personol rhag cael ei gadw mewn camgymeriad neu ei gyfaddawdu ar bwrpas. Yn y rhan fwyaf o amgylchiadau, bydd angen i ymarferwyr annibynnol hefyd gofrestru fel rheolydd data gyda Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth.

Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 7.1: Rheoli Gwybodaeth, Atodiad 1: Deddfwriaeth berthnasol a Dogfen y Gymdeithas: Deddf Diogelu Data 1998 – Canllawiau ar gyfer Seicolegwyr*.



## Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000

Mae Deddf Rhyddid Gwybodaeth 2000 yn rhoi mynediad cyhoeddus i wybodaeth a gedwir gan awdurdodau cyhoeddus. Mae awdurdodau cyhoeddus yn cynnwys adrannau'r llywodraeth, awdurdodau lleol, y GIG, ysgolion y Wladwriaeth a lluoedd yr heddlu.

Mae'n gwneud hyn mewn dwy ffordd:

- mae dyletswydd ar awdurdodau lleol i gyhoeddi gwybodaeth benodol am eu gweithgarwch; ac
- mae gan aelodau o'r cyhoedd hawl i wneud cais am wybodaeth gan awdurdodau lleol.

Mae'r Ddeddf yn cynnwys unrhyw wybodaeth a gofnodwyd sy'n cael ei chadw gan awdurdod lleol yng Nghymru, Lloegr neu Ogledd Iwerddon, a gan awdurdodau cyhoeddus y DU gyfan sydd wedi'u lleoli yn yr Alban. Mae gwybodaeth a gedwir gan awdurdodau lleol yr Alban yn cael ei chynnwys yn Neddf Rhyddid Gwybodaeth (Yr Alban) 2002 yr Alban ei hun.

Mae'r ddeddfwriaeth hon yn caniatáu atal gwybodaeth rhag cael ei chyhoeddi o dan amgylchiadau penodol a ragnodwyd, er enghraifft gwybodaeth a ddarparwyd yn gyfrinachol, gwybodaeth sy'n ymwneud â gorfodi'r gyfraith neu lle mae'n ymwneud â materion personol.

## Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1974

Mae'r Ddeddf hon yn rhoi dyletswydd ar yr holl gyflogwyr 'i sicrhau iechyd, diogelwch a llesiant yn y gwaith, cyhyd â'i bod yn ymarferol rhesymol' (Rhan 1, Adran 2.1) ar gyfer eu holl weithwyr. Mae gan weithwyr eu hunain hefyd rwymedigaethau o dan y ddeddfwriaeth.

## Canllawiau cydweithio i ddiogelu plant

Mae gwefan y Llywodraeth yn darparu canllawiau statudol ar weithio rhyngasiantaethol i ddiogelu a hybu lles plant. Cyhoeddir canllawiau statudol yn unol â'r gyfraith mae'n rhaid eu dilyn oni bai bod rheswm da dros beidio â gwneud hynny. Disgwylir i bob sefydliad, gan gynnwys elusennau, i gydymffurfio â'r canllawiau statudol rhyngasiantaethol hyn gan y llywodraeth. Mae gan seicolegwyr ddyletswydd i ofalu am eu cleientiaid a'r cyhoedd. Mae'n rhaid cymryd unrhyw honiadau o gam-drin, naill ai'n barhaus neu'n hanesyddol, gael eu cymryd o ddifrif ac mae'n rhaid ystyried torri cyfrinachedd yn enwedig mewn achosion lle gallai pobl eraill agored i niwed fod mewn perygl. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 4: Diogelu*.

## Deddf Galluedd Meddyliol 2005

Mae'r Ddeddf Galluedd Meddyliol (2005) yn darparu fframwaith clir a chynhwysfawr mewn perthynas â chapasiti a chaniatâd ar gyfer yr holl unigolion 16 mlwydd oed a hŷn yng Nghymru a Lloegr.

Mae pum prif egwyddor wedi'u nodi yn y Ddeddf sy'n sylfaen i ymarfer (wedi'u dyfynnu o ffynhonnell ddeddfwriaethol):

- (i) Mae'n rhaid tybio fod gan berson alluedd oni bai ei bod wedi sefydlu fod ganddo ddiffyg galluedd.

- (ii) Ni ddylid trin person fel pe na bai'n gallu gwneud penderfyniad oni bai fod pob cam ymarferol i'w helpu wedi'u cymryd heb lwyddiant.
- (iii) Ni ddylid trin person fel pe na bai'n gallu gwneud penderfyniad am ei fod yn gwneud penderfyniad annoeth yn unig.
- (iv) Mae'n rhaid i weithred a wneir, neu benderfyniad a wneir, o dan y Ddeddf hon ar gyfer person â diffyg gallu, neu ar ran person â diffyg gallu, gael eu gwneud er pennaf les y person hwnnw.
- (v) Cyn cyflawni'r weithred hon, neu wneud y penderfyniad, dylid ystyried p'un a ellir cyflawni'r diben angenrheidiol yn effeithiol mewn ffordd sy'n llai cyfyngol ar hawliau a rhyddid gweithredu'r person.

Yn yr Alban mae'r Ddeddf Oedolion ag Analluogrwydd (Yr Alban) 2000 yn berthnasol ac yng Ngogledd Iwerddon defnyddir Deddf Galluedd Meddyliol (Gogledd Iwerddon) 2016.

### **Deddf Iechyd Meddwl 1983 fel y'i diwygiwyd yn 2007**

Prif ddiben Deddf Iechyd Meddwl 1983 fel y'i diwygiwyd yn 2007 (MHA) yw galluogi cymryd camau gorfodol, lle bo'n briodol, er mwyn sicrhau bod pobl gydag anhwylderau meddyliol yn derbyn gofal a thriniaeth angenrheidiol ar gyfer eu hiechyd neu ddiogelwch eu hunain, neu i warchod pobl eraill.

Mae'r Ddeddf yn nodi'r meini prawf sydd angen eu bodloni cyn y gellir cymryd camau gorfodol, ynghyd â chamau amddiffyn a chamau diogelwch ar gyfer cleifion. Mae'r Cod Ymarfer<sup>1</sup> yn rhoi canllawiau statudol i weithwyr iechyd meddwl proffesiynol ar sut y dylent gyflawni eu cyfrifoldebau mewn ymarfer o dan yr MHA. Er bod y Ddeddf yn galluogi cadw pobl yn orfodol a'u trin heb eu caniatâd os oes angen, mae rhoi grym i gleifion a'u hymglymiad cyn belled â phosibl yn angenrheidiol dan y Cod Ymarfer.

Mae'n rhaid i'r sawl sy'n gweithio gyda phobl sy'n destun i ddarpariaethau'r MHA, gan gynnwys seicolegwyr, ddeall ac ystyried y pum prif egwyddor a nodir yn y Cod:

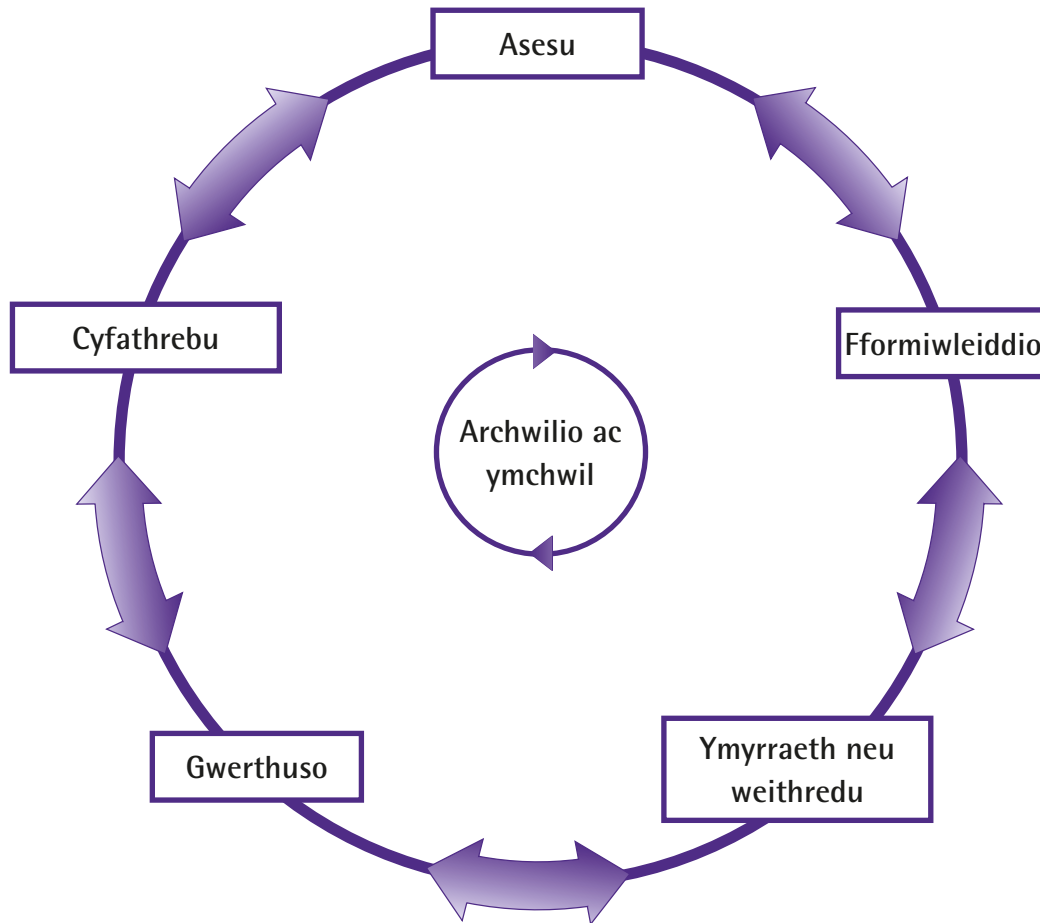
- (i) yr opsiwn lleiaf cyfyngol a hybu annibyniaeth cyn belled â phosibl;
- (ii) rhoi grym ac ymglymiad;
- (iii) parch ac urddas;
- (iv) diben ac effeithiolrwydd; ac
- (v) effeithlonrwydd ac ecwiti.

## 1.2 Cylch ymarfer proffesiynol

Mae ymarfer proffesiynol seicolegwyr yn seiliedig ar bedwar gwerth moesegol allweddol - Parch, Cymhwysedd, Cyfrifoldeb a Chywirdeb - a phump sgil craidd:

- **asesu** a sefydlu cytundebau gyda'r cleient;
- **fformwleiddio** anghenion a phroblemau'r cleient;
- **ymyrraeth neu roi** datrysiadau **ar waith**;
- **gwerthuso** canlyniadau; a
- **chyfathrebu** drwy adrodd a myfyrio ar ganlyniadau.

Mae'r cymwyseddau craidd hyn yn llifo ac yn sail i'w gilydd fel y gwelir isod.



### Asesu a sefydlu cytundebau gyda'r cleient

Mae asesu prosesau seicolegol yn deillio o'r ddamcaniaeth a'r ymarfer ar gyfer seicoleg academaidd a seicoleg gymhwysol. Mae'n cynnwys asesu newid a sefydlogrwydd, a chymharu ag eraill. Bydd gweithdrefnau asesu a ddefnyddir yn dibynnu'n fawr ar y cyd-destun ymarfer a gallent gynnwys y canlynol:

- datblygu a defnyddio profion seicometrig yn dilyn arfer gorau;
- defnyddio arsylwadau systematig a mesur ymddygiad mewn amrywiaeth o gyd-destunau a sefyllfaoedd;
- dyfeisio strategaethau asesu strwythuredig ar gyfer cleientiaid, timau a sefydliadau unigol; a
- defnyddio amrywiaeth o brosesau cyfweled gyda chleientiaid, gofawr, rhanddeiliaid eraill a gweithwyr proffesiynol eraill.

Mae canlyniadau'r asesiadau hyn yn cael eu hintegreiddio o fewncyd-destun y prosesau hanesyddol, deinamig a datblygiadol a fydd wedi llunio'r cleient yn ogystal ag anghenion neu ddyheadau ar gyfer y dyfodol. Mae gan seicolegwyr y gallu i asesu addasrwydd gweithdrefnau mesur gwahanol, gan ddibynnu ar at ba ddiben mae angen yr asesiad, yn ogystal â bod yn gymwys i ddyfeisio a defnyddio gweithdrefnau penodol i gyd-destun.

### **Fformwleiddio anghenion a phroblemau'r cleient**

Ystyr fformwleiddio yw crynhoi ac integreiddio'r wybodaeth sy'n cael ei chaffael yn ystod y broses asesu. Bydd hyn yn defnyddio damcaniaeth seicolegol ac ymchwil i ddarparu fframwaith ar gyfer disgrifio anghenion y cleient . Oherwydd eu hyfforddiant penodol ym mherthynas damcaniaeth i ymarfer, bydd seicolegwyr yn gallu defnyddio nifer o fodolau i fodloni anghenion neu i gefnogi gwneud penderfyniadau. Mae'r broses hon yn darparu'r sylfaen ac mae camau gweithredu'n deillio o'r sylfaen hon. Yr hyn sy'n gwneud y gweithgarwch hwn yn unigryw i seicolegwyr yw'r sylfaen gwyboaeth, y profiad a'r wybodaeth maen nhw'n eu defnyddio. Mae'r gallu i gael mynediad at ddata a gwybodaeth, adolygu, gwerthuso'n feirniadol, dadansoddi a syntheseiddio data a gwybodaeth o safbwynt seicolegol yn un sy'n unigryw i seicolegwyr, boed hynny'n academiaidd ac yn gymhwysol.

### **Ymyrraeth neu roi datrysiadau ar waith**

Dyma'r cam lle bydd anghenion y cleient, fel sy'n cael eu disgrifio yn y fformwleiddiad, yn dechrau cael eu bodloni. Gallai hyn gynnwys defnyddio modelau seicolegol neu ddulliau, er enghraifft, i hwyluso newid, datrys problem neu wella ansawdd perthynas. Mae'r holl ymyraethau hyn, neu'r datrysiadau a roddir ar waith, yn brawf i'r rhagdybiaethau dros dro sydd wedi'u cynnwys yn y fformwleiddiad, ac maen nhw'n destun addasu ailadroddus yng ngoleuni profiad a data newydd.

### **Gwerthuso canlyniadau a myfyrio arnynt**

Defnyddir gwerthusiad i fesur effeithiolrwydd gweithgarwch ac ymyraethau yn ystod y broses o'u rhoi ar waith ac wedi hynny. Bydd canlyniadau unrhyw werthusiad a myfyrio yn effeithio ar y camau nesaf a gymerir gan y seicolegwr.

Er y gallai cyflogwyr ac eraill alw am sicrwydd o ran canlyniadau, dylai seicolegwyr bob amser fod yn ofalus i'w gwneud yn glir eu bod yn gallu darparu dehongliadau o ymddygiad yn unig, a chyngor a chanllawiau, yn hytrach na rhagweld ymddygiadau'r dyfodol o reidrwydd.

### **Cyfathrebu drwy adrodd**

Mae sgiliau cyfathrebu yn hanfodol i bob agwedd ar rôl seicolegwyr. Mae sgiliau cyfathrebu'n hanfodol mewn perthynas â holl agweddau gweithio gydag eraill. Mae sgiliau cyfathrebu'n cynnwys cyfathrebu gyda chleientiaid, pob math o gyfathrebu electronig a llafar, llythyrau ac adroddiadau proffesiynol, a lledaenu canfyddiadau ymchwil.

### **Archwilio ac ymchwil**

Mae archwilio ac ymchwil yn sail i'r cylch, gan eu bod yn helpu i lywio pob cam o ymarfer proffesiynol.

Nod archwilio yw gwerthuso pa mor agos yw asesiad, fformwleiddiad, ymyrraeth a gweithredu yn erbyn set o safonau ymarfer a nodwyd ymlaen llaw. Mae archwilio hefyd yn gwerthuso sut mae protocolau a gweithdrefnau, er enghraifft, yn gysylltiedig â chaniatâd neu gofnodi gweithgarwch, wedi cael eu dilyn.

Mae ymchwil yn darparu'r sylfaen tystiolaeth ar gyfer ymarfer seicoleg. Mae dulliau ymchwil mewn seicoleg yn amrywio o arsylwi ansoddol i ddull gwyddonol meintiol, felly mae'n bwysig gwahaniaethu natur ac ansawdd y dystiolaeth sy'n sail i unrhyw wybodaeth neu dechnegau a ddefnyddir. Yn gyffredinol, mae ymchwil sylfaenol yn datblygu damcaniaethau, modelau a data i ddisgrifio ac esbonio prosesau a strwythurau seicolegol, tra bod ymchwil sylfaenol yn datblygu ac yn gwerthuso ffyrdd o ddefnyddio gwybodaeth seicolegol i ymyrryd gyda phobl, sefydliadau, prosesau neu dechnolegau i gyflawni'r effeithiau a ddymunir. Mae ymchwil eilaidd yn atgyfnerthu ymchwil eraill i nodi uwchdueddiadau a chyfeiriadau.

### 1.3 Ymarfer myfyriol

Un o'r prosesau allweddol y dylid eu hannog ar gyfer seicolegwyr yw cael dealltwriaeth gymhleth ohonynt eu hunain yng nghyd-destun eraill. Mae'r HCPC yn gofyn am fyfyrion yng nghofnod datblygiad proffesiynol parhaus er mwyn cadw cofrestriad parhaus.

Bydd angen i seicolegwyr wneud penderfyniadau am gleientiaid a allai gael effaith ddwys ar eu bywydau. Yn aml, mae gwneud penderfyniadau'n destun tueddiadau cystadleuol. Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol o'r posibilrwydd hwn y gallant gael eu dylanwadu gan ystyriaethau nad ydynt yn cael eu cymell gan wybodaeth, sgiliau neu brofiad proffesiynol. Mae cynnal ymwybyddiaeth o'r tueddiadau hyn yn bwysig wrth geisio meddwl drwy broblemau.

Gallai ffynonellau dylanwad a thuedd gynnwys y canlynol:

- **Tueddiadau Gwybyddol** – Mae dros 150 wedi cael eu disgrifio<sup>2,3,4</sup> gan gynnwys amlygrwydd (pa mor hawdd mae rhywbeth yn dod i'r meddwl), tuedd cadarnhad (tueddiad dynol i chwilio am dystiolaeth sy'n cadarnhau eu credoau ac anwybyddu tystiolaeth arall), anhuedd colli (ymddygiad peryglu i osgoi colli), credoau am ddatgelu (tuedd i fod yn fwy gonest pan maen nhw'n credu y bydd pobl yn gwybod am eu camau gweithredu), a lleihau anghysondeb (cyfiawnhau camau gweithredu os yw canlyniadau'n cael eu hystyried werth hynny).
- **Profiad Personol** – gall profiad y seicolegydd effeithio ar sut maen nhw'n ystyried neu'n trin cleient neu sefyllfa. Gallai hyn gynnwys trawma cyfredol neu drawma hanesyddol, neu'r math o sefydliad neu ddiwylliant maen nhw'n fwyaf cyfarwydd â nhw. Gallai ymyrraethau a fyddai'n briodol mewn un cyd-destun fod yn aneffeithiol ac achosi pryder mewn cyd-destun arall.
- **Cymhelliant** – gallai'r rhesymau gwreiddiol dros ymgymryd â'r proffesiwn newid neu gael eu herio oherwydd blinder neu brofiad yn y proffesiwn a allai effeithio ar safbwynt y seicolegwr.
- **Iechyd** - dylai seicolegwyr fod yn ofalus o effaith posibl cyflyrau iechyd neu feddyginiaethau maen nhw o bosibl yn eu cymryd ar eu hymarfer.
- **Rheolaeth dros ymarfer y seicolegwr ei hun** – mae hyn yn cyfeirio at eglurder a diffuantrwydd wrth reoli busnes y seicolegwr ei hun a chynnal ymreolaeth y gweithiwr

proffesiynol wrth ryngweithio gyda chleientiaid.

- **Gwaith cyhoeddus pro bono** – caiff seicolegwyr eu hannog, a'u cymell yn bersonol i ymgymryd â gwaith o'r fath, tra'n bod yn ofalus o'r effaith ar y gwerth a roddir ar y proffesiwn yn ei gyfanrwydd.
- **Amgylchedd anfoesol** – cynnal hunan-gydnabyddiaeth o beth ddylai'r safon moesol priodol fod, waeth beth fo'r sefyllfa gyffredinol.
- **Amgylchedd** – gallai gwirioneddau gwleidyddol arwain y seicolegwr i gyfaddawdu; er bod dim yn bod ar gyfaddawdu, gallai eu defnyddio drwy'r amser arwain at ostwng safonau cyffredinol.

Yn gyffredinol mae'r llenyddiaeth yn besimistaidd am allu ymarferwyr i oresgyn y tueddiadau hyn, gan eu hystyried yn gynhenid mewn patrymau meddwl dynol. Drwy fod yn ymwybodol ohonynt, a'u cydnabod, gallai fod yn bosibl i reoli eu dylanwad. Er enghraifft, gellir cydbwysu tueddiadau drwy gyflwyno gwybodaeth mewn ffyrdd gwahanol, drwy ymgysylltu safbwyntiau pobl gyda phrofiadau a disgwyliadau gwahanol, neu drwy raglywio meddwl gydag enghreifftiau gwahanol.

Ffactor allweddol wrth ddatblygu a chynnal y sgiliau hyn yw'r defnydd o ymgynghori neu oruchwylio a chael gofod lle mae'n bosibl i agor y meddwl i feddwl unigolyn arall gyda'r gobraith o ymestyn eich gwybodaeth amdanoch chi eich hun.

Mae'n bwysig fod seicolegwyr o bob disgyblaeth yn gofalu am eu lles eu hunain. Nid yn unig mae hyn yn bwysig iddynt fel unigolion, ond hefyd mae'n bwysig i ansawdd y gofal maen nhw'n ei roi i'w cleientiaid. Yn eu hymarfer ac, er enghraifft, yn eu cynlluniau DPP dylai seicolegwyr goruchwyliol ystyried hunanofal a sut y gallant gynnal eu lles eu hunain.

Mae hefyd yn bwysig i seicolegwyr werthuso effeithiolrwydd ymarfer, drwy groesawu adborth gan gleientiaid. Gall hyn fod yn anodd oherwydd pryderon am feirniadaeth ond mae ymarferwyr myfyriol yn awyddus i wella a chrosawu unrhyw adborth a fydd yn cefnogi'r broses hon.

## 1.4 Datblygiad proffesiynol parhaus

Datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yw'r agwedd broffesiynol a'r agwedd gysylltiedig â gwaith o ddysgu gydol oes. Mae'n rhan hanfodol o'r broses o addasu i newid, ac yn hanfodol ar gyfer cynnal a gwella proffesiynoldeb a chymhwysedd. Mae'r Gymdeithas yn darparu cyfleuster ar-lein i gofnodi DPP, mae gwybodaeth bellach ar gael ar *wefan y Gymdeithas*: <http://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>.

- Mae DPP yn ddisgwyliad proffesiynol ac yn gyfrifoldeb unigol i ddefnyddio dull strwythuredig a hunan-reoledig i wella dysgu drwy:
  - gymryd rhan weithredol mewn amrywiaeth o DPP
  - cadw cofnod o DPP
  - defnyddio dysgu o DPP mewn ymarfer proffesiynol.
- Mae amrywiaeth o weithgareddau dysgu ffurfiol ac anffurfiol y gellir eu defnyddio ar gyfer DPP ac argymhellir fod seicolegwyr yn ymgysylltu mewn cymysgedd o weithgareddau DPP.



- Nid yw datblygiad proffesiynol yn ymwneud â mewnbynnau yn unig (h.y. ymgymryd â gweithgareddau DPP); mae hefyd yn gofyn am ddull myfyriol, sy'n seiliedig ar ganlyniadau ac sy'n canolbwyntio ar y dysgu a feithrinwyd o DPP a'i ddefnyddio mewn ymarfer cyfredol neu ymarfer yn y dyfodol, ynghyd â'r manteision cysylltiedig ar gyfer cleifion a'r gwasanaethau maen nhw'n eu darparu.
- Mae gofyn i'r holl aelodau sydd wedi cofrestru gyda'r HCPC gydymffurfio gyda'u gofynion DPP fel amod i'r cofrestriad proffesiynol parhaus. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*

## Mentora

Efallai y bydd seicolegwyr yn ceisio perthynas fentora gyda chydweithwyr er mwyn canolbwyntio eu sylw ar sgiliau i'w hychwanegu at eu cymwyseddau. Yn aml mae seicolegwyr sy'n chwarae rôl y mentor yn cefnogi'r seicolegwr gyda'u llwybr gyrfa. Gallai seicolegwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa ei chael hi'n fuddiol i gael eu mentora gan seicolegwr mwy profiadol.

## 1.5 Ymgynghori/goruchwyliaeth

Mae ymgynghori neu oruchwyliaeth yn cael eu hystyried yn rhannau hanfodol o ymarfer da fel seicolegwr. Nid oes gofyniad cyfreithiol am oruchwyliaeth, er bod goruchwyliaeth yn cael ei ystyried yn ddisgwyliad proffesiynol a moesegol i ymgysylltu mewn ymgynghori priodol er mwyn cefnogi ymarfer effeithiol. Felly mae darparu hyn yn sail bwysig i ddarparu gwasanaeth o ansawdd da. Barn y Gymdeithas yw, ar gyfer ymarfer diogel ac effeithiol mewn lleoliadau clinigol ac iechyd meddwl, neu gyda grwpiau agored i niwed eraill, bod goruchwyliaeth yn ofyniad ymarfer.

Amcanion ymgynghori/goruchwyliaeth yw:

- darparu ymgynghoriaeth i ymarferwyr ar eu gwaith gyda chleientiaid;
- gwella ansawdd a chymhwysedd yr ymarfer a gynigir i'r holl gleientiaid;
- cynnig her ddeallusol i seicolegwyr gan alluogi myfyrio, dysgu trawsnewidiol a chefnogaeth seicolegol i fanteisio i'r eithaf ar eu cyfrifoldeb am hunan-ofal priodol; a
- cyfrannu at DPP seicolegwyr a'r goruchwylwr drwy ddatblygu cymhwysedd wrth ddefnyddio ac ymarfer goruchwyliaeth.

Mae pob agwedd ar ymarfer yn briodol i'w trafod mewn goruchwyliaeth, gan gynnwys gweithgarwch ymchwil, gwaith gweinyddol a rheoli, datblygiadau gwasanaeth, gwaith tîm, dysgu a'r broses o oruchwyllo eraill. Nid therapi personol yw goruchwyliaeth, ac nid yw'n fath o reoli llinell na hyfforddiant priodol, nac yn dirprwyo hynny.

Ar gyfer seicolegwyr sy'n gweithio mewn amrywiaeth eang o leoliadau fel lleoliadau therapiwtig a sefydliadol, mae goruchwyliaeth yn gydran graidd o DPP y seicolegwr. Ar gyfer rhai meysydd ymarfer, mae natur yr oruchwyliaeth yn newid dros amser. Gallai hyn fod yn unigryw i bob seicolegwr a chyd-destun y ffordd maen nhw'n defnyddio'r oruchwyliaeth. Dylid cytuno ar ddisgwyliadau o'r dechrau a'u hadolygu yn dilyn cyfnodau priodol.

## Mathau o ymgynghori/oruchwyliaeth

Gallai goruchwyliaeth fod ar ffurf goruchwyliaeth glinigol, mentora, hyfforddi, goruchwyllo lleoliad/gwaith, tiwtorialau a chefnogi cyfoedion. Gallai seicolegwyr gymryd rhan mewn goruchwyliaeth un i un; goruchwyliaeth grŵp (wedi'i hwyluso neu heb ei hwyluso) neu oruchwyliaeth cyfoedion a gallai unrhyw un o'r rhain fod wyneb yn wyneb neu o bell. Er na ddylai ddisodli rheoli llinell, gall goruchwylwr seicolegwr hefyd fod yn rheolwr llinell iddo.

Dylai'r rhai hynny sy'n gweithio mewn ymarfer annibynnol, neu lle nad oes goruchwyliaeth yn y gwasanaeth, geisio goruchwyliaeth gan bersonél cymwys a phrofiadol fel sy'n briodol. Gallai goruchwyliaeth cyfoedion (unigolyn neu grŵp) fod yn ffordd briodol o ddod o hyd i gefnogaeth golegol.

Gallai seicolegwyr ddewis goruchwylwr gwahanol, gan ddibynnu ar eu harddull, natur a chyfeiriadedd goruchwyllo o ddewis, a'u hanghenion ar y pryd. Yn enwedig ar gyfer seicolegwyr profiadol, gallai hyn fod gan gydweithiwr profiadol y tu allan i'w proffesiwn, arbenigedd proffesiynol neu sefydliad. Hefyd, gallai seicolegwyr wahodd goruchwyliaeth gan arbenigwr o brofiad y maen nhw'n darparu gwasanaethau ar eu cyfer, lle bo'n briodol i gyd-destun ymarfer.

Mae'r Gymdeithas yn cynnal Cofrestru Goruchwylwr Ymarfer Seicoleg Gymhwysol (RAPPS), sy'n cydnabod seicolegwyr gydag arbenigedd arbennig mewn goruchwyliaeth ac ymarfer goruchwyllo. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar *Wefan y Gymdeithas*: <http://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>.

## Faint o oruchwyliaeth

Er bod nifer benodol o sesiynau goruchwyllo ar gyfer hyfforddai (e.e. ar gyfer eu statws Siartredig) sy'n amrywio ar draws gwahanol is-ddisgyblaethau seicoleg, ni nodir unrhyw faint penodol o oruchwyliaeth fel rhan o DPP. I bennu swm a natur yr oruchwyliaeth, gallai'r seicolegwr ystyried ei angen am oruchwyliaeth o sawl safbwynt: eu hasesiad eu hunain o angen, y cymwyseddau angenrheidiol ar gyfer eu hymarfer; cyd-destun eu gwaith; gofynion sefydliadol; a'r gefnogaeth sydd ar gael. Ar gyfer seicolegwyr mewn cyflogaeth dylid cytuno ar drefniadau ymgynghori/goruchwyllo ar ôl ystyried y ffactorau hyn mewn ymgynghoriad â'r cyflogwr.

## Rolau a chyfrifoldebau'r goruchwylwr

Dylai seicolegwyr sy'n ymgymryd â goruchwyliaeth sicrhau bod ganddynt ddigon o brofiad, eu bod yn gymwys ac wedi'u hyfforddi'n briodol i ddarparu goruchwyliaeth. Yn aml, gelwir ar seicolegwyr i oruchwyllo pobl nad ydynt yn seicolegwyr, ac mewn achosion o'r fath byddai'r canllawiau hyn hefyd yn berthnasol.

Mewn goruchwyliaeth, mae angen i'r seicolegwr fel goruchwylwr fod yn ymwybodol o'u cymhwysedd eu hunain mewn perthynas â gwaith y seicolegwr a, lle bo'n briodol, argymhell goruchwylwr ychwanegol a allai feddu ar yr un lefel o arbenigedd. Gallai seicolegwyr gynnig goruchwyliaeth ymgynghoriaeth i gydweithwyr proffesiynol, sefydliadau a rhanddeiliaid yn unol â'r cymwyseddau.

Dylai seicolegwyr osgoi perthnasau personol rhwng y goruchwylwr a'r seicolegwr a allai effeithio'n andwyol ar ddiffuantrwydd a gwrthrychedd.

Dylai seicolegwyr sy'n darparu ymgynghoriaeth/goruchwyliaeth wneud hynny yn unol â'r canllawiau mewn adrannau perthnasol eraill o'r Canllawiau Ymarfer hyn.



## Materion pŵer a rheoli

Mae natur goruchwyliaeth ei hun yn creu anghydbwysedd pŵer, hyd yn oed rhwng cyfoedion. Mae angen i'r sawl sy'n darparu'r oruchwyliaeth a'r person sy'n ei dderbyn fod yn ymwybodol o hyn.

Dylai'r berthynas arweinyddiaeth oruchwyliol fod yn addysgiadol ac yn fyfyrion. Dylai seicolegwyr mewn rolau arweinyddiaeth fel goruchwylwyr ddarparu adborth rheolaidd, addysgiadol i'r seicolegwr yn ogystal â'u cymell i fyfyrion ar eu hymarfer eu hunain, parhau i hunanasesu a gwella hunanymwybyddiaeth.

## 1.6 Arweinyddiaeth

Mae'n debyg y bydd seicolegwyr ar unrhyw bwynt yn eu gyrfa'n cael eu hunain mewn sefyllfa lle mae gofyn iddynt ddangos arweinyddiaeth model. Gallai hyn fod yn rhan hanfodol o'u gwaith fel ymarferydd neu gallai godi drwy fod yn arweinydd tîm, gan gynnwys arwain gwaith Cymdeithasol. Mae arweinyddiaeth yn cael ei ddyfynnu a'i ddisgrifio'n eang yng nghyd-destun newid fel, *'derbyn cyfrifoldeb i greu amodau sy'n galluogi eraill i gyflawni diben cyffredin yn wyneb ansicrwydd'*<sup>5</sup>. Yn fwy na hynny, gall 'arweinwyr greu amodau yn rhyngbersonol, yn strwythurol, ac/neu'n weithdrefnol<sup>6</sup>. Mae'r disgrifyddion hyn yn amlygu'r broses gymhleth yn aml o newid seicolegol drwy ymyrraeth glinigol yn ogystal â thrwy arwain eraill.

Yn gyffredinol mae arddulliau arweinyddiaeth gyfoes yn debycach i weithio *mewn* tîm neu system yn hytrach na bod yn gyfeiriol. Mae arwain fel seicolegwr yn debygol o gynnwys delio gyda gwybodaeth a systemau hynod gymhleth waeth beth fo'r cyd-destun. Mae arwain yn y ffordd hon yn gofyn am lefelau uchel o sgil mewn datblygu, rheoli a chynnal perthnasau proffesiynol. Gallai hynny gynnwys cyfleu gwybodaeth gymhleth a sensitif, a hyblygrwydd i alluogi unigolion a thimau i gyd-fformiwleiddio yn wyneb anhawster a her.

## 2. Ble mae seicolegwyr yn gweithio

---

### 2.1 Amgylchedd gwaith

Wrth gyflawni gwaith gyda chleientiaid, mae angen i seicolegwyr ystyried darparu amgylchedd sy'n groesawgar, hygyrch, diogel, ac sy'n cynnig preifatrwydd. Er nad yw eich dewis o ofod gwaith bob amser ar gael, lle bynnag fo gwaith gyda chleientiaid yn cael ei gyflawni mae'n bwysig fod seicolegwyr yn ystyried y canlynol:

- a yw'r goleuo, yr acwsteg, y gwres a'r seddi'n gyfforddus;
- a allai pobl eraill glywed sgysiau cyfrinachol;
- a oes trefniadau i sicrhau diogelwch cleientiaid ac ymarferwr, er enghraifft drwy fynediad hawdd at aelod arall o staff os bydd anhawster yn codi;
- a yw mynedfeydd ac allanfeydd yn ddiogel, gyda digon o olau ac mewn ardaloedd sy'n debygol o gael eu goruchwyllo;
- y gellir gwneud addasiadau rhesymol i gefnogi effeithiau anghenion arbennig a/neu anabledd;
- a yw'r amgylchedd yn ddiwylliannol dderbyniol i gleientiaid; a
- a oes cyfleusterau ac offer sy'n addas i gleientiaid, er enghraifft toiledau, deunyddiau chwarae i blant.

Lle bo cyd-destun ymarfer yn caniatáu, gallai seicolegwyr geisio cymorth gan gynrychiolwyr gweithle priodol, er enghraifft eu cynrychiolydd undeb llafur neu staff adnoddau dynol, mewn sefyllfaoedd lle nad yw amodau gweithle priodol yn cael eu darparu. Fodd bynnag, cydnabyddir weithiau nad yw'r gofod gwaith delfrydol ar gael neu nad oes gan seicolegwyr fynediad at y cynrychiolwyr gweithle hyn oherwydd eu cyd-destun ymarfer a dylai seicolegwyr, o fewn ffiniau ymarfer diogel, allu addasu i sefyllfaoedd o fewn cyfyngiadau lleol er mwyn darparu'r gwasanaeth gorau i gleientiaid.

Weithiau, mae'n bwysig gweithio gyda chleientiaid mewn amgylcheddau cynrychioliadol er mwyn deall yr hyn sy'n cymell ymddygiad. Bydd hyn yn berthnasol os mai tasg y seicolegwr yw deall ymddygiadau mewn amgylcheddau o'r fath a darparu cefnogaeth, er enghraifft, drwy ddefnyddio technoleg, dylunio gweithdrefnau, hyfforddiant neu ddylunio timau. Dylai seicolegwyr ystyried yn ofalus sut i greu amodau cynrychioladol heb achosi niwed. Yn yr un modd, gallai weithiau fod yn hanfodol i seicolegwyr weithio yng nghyd-destun y cleient ei hun gan mai dyma ble y gellir fformwleiddio unrhyw ymyrraeth neu ei roi ar waith. Dylai seicolegwyr sicrhau eu bod yn dilyn y canllawiau iechyd a diogelwch perthnasol sydd ar waith yn eu lleoliad gwaith hyd yn oed os nad dyma eu man gwaith arferol.

Gallai fod temtasiwn i wneud tybiaethau am y math o amgylchedd sydd fwyaf addas, mwyaf cyfforddus a mwyaf diwylliannol briodol i gleientiaid, fodd bynnag, mae'n ddefnyddiol gofyn iddynt a cheisio gwneud addasiadau priodol i fodloni eu hanghenion.

### Gweithio ar eich pen eich hun

Mae nifer o seicolegwyr yn gweithio mewn gweithle ar eu pen eu hunain ac ar achlysuron

yn ymweld â chleientiaid yn eu cartrefi eu hunain. Pan yn gweithio gartref, mae'n hanfodol sicrhau'r yswiriant priodol a'r protocolau ar gyfer y math hwn o waith, yn ogystal â rheoli ffiniau rhwng gofod personol a gofod preifat. Pan yn gweithio eich hun, mae Ymddiriedolaeth Suzy Lamplugh yn argymhell sicrhau fod gan rywun arall fynediad at amserlenni a manylion cyswllt ar gyfer cleientiaid. Efallai y bydd seicolegwyr hefyd am drefnu 'galwad gair cod', lle pe byddent yn methu ag ateb gyda'r gair cod cywir neu'n methu â dweud y gair hwn, byddai'r heddlu'n cael eu hysbysu. Mae hyn yn enghraifft o ymarfer diogelwch ychwanegol, ac mae'n debyg fod syniadau gwahanol ar gyfer sicrhau diogelwch personol pan yn gweithio ar eich pen eich hun. Fodd bynnag, y pwynt pwysig yw meddwl am fod yn ddiogel, cael cynllun a chadw ato. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

### Aflonyddu a bwlio

Ymddygiad yw bwlio a allai fod ar ffurf camau gweithredu neu sylwadau sy'n sarhaus, â'u bwriad i godi cywilydd, tanseilio, ymostwng neu frifo'r derbyniwr. Gallai dargedu unigolyn neu grŵp o unigolion ac mae'n fath o gamdrin a allai fod yn ddiamwys ac felly'n amlwg, neu gallai fod yn llechwraidd, profiad sy'n cael ei gydnabod gan y derbyniwyr yn unig ac yn anoddach i eraill sylwi arno. Gall bwlio fod yn fertigol (h.y. rhwng rheolwyr/goruchwylwyr a staff) neu'n llorweddol (h.y. rhwng cydweithwyr). Gallai cleientiaid hefyd brofi bwlio gan weithwyr proffesiynol. Er y gallai bwlio gynnwys camddefnyddio pŵer a chael ei gyflawni yn y gweithle gan reolwr, goruchwylwr neu gydweithwyr uwch (a elwir weithiau'n bwlio am i lawr), dylid cadw cof nad yw'n anghyffredin i staff uwch gael eu bwlio gan y rhai maen nhw'n eu goruchwyllo<sup>7</sup>. Gallai'r hyn sy'n cael ei gyfrif fel bwlio ystyried sensitifrwydd a nodweddion y person sy'n dioddef y bwlio honedig.

Gellir diffinio aflonyddu fel camau gweithredu neu sylwadau digroeso a gallent ymwneud ag oedran, anabled, ailbennu rhywedd, hil, rhyw, cyfeiriadedd rhywiol, crefydd neu gred neu unrhyw nodwedd bersonol i'r derbynnydd. Mae aflonyddu'n digwydd pan fydd rhywun yn ymgysylltu mewn ymddygiad digroeso mewn perthynas â'r nodweddion a nodwyd uchod ac mai diben neu effaith yr ymddygiad hwnnw yw bradychu urddas yr unigolyn hwnnw neu greu amgylchedd dychrynlyd, gelyniaethus, diraddiol, bychanol neu sarhaus i'r person arall.

Mae'r Gymdeithas yn elusen ac wedi rhwymo gan ei hamcanion nad ydynt yn cynnwys darparu cymorth uniongyrchol i seicolegwyr unigol yn y sefyllfaoedd hyn drwy gynnig cyngor. Dylai seicolegwyr sy'n pryderu am yr ymddygiad uchod geisio cefnogaeth gan eu goruchwylwr, rheolwr llinell neu aelod priodol arall o staff uwch, cynrychiolwr undeb llafur achrededig y gweithle neu adran adnoddau dynol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

### Chwythu'r chwiban

Chwythu'r chwiban yw'r enw a roddir ar ddatgelu drygioni (y tu hwnt i sianeli rheoli) ac mae'n bwysig gan ei fod yn ffordd hanfodol, nid yn unig o geisio cyfiawnder ar gyfer yr unigolyn neu'r unigolyn sydd wedi cael eu heffeithio, ond hefyd o ddatblygu gwybodaeth fewnol mewn sefydliadau am arferion annheg neu anghywir<sup>8</sup>, ac felly'n cynyddu'r dystiolaeth angenrheidiol i gymryd camau ceryddol.

Mae unigolyn sy'n chwythu'r chwiban wedi'i warchod o dan y gyfraith (Deddf Datgelu er Lles y Cyhoedd 1998):

1. Os ydyn nhw'n weithiwr (mae hyn yn cynnwys hyfforddai a gallai gynnwys personél hunangyflogedig sy'n gwasanaethu sefydliad mewn amgylchiadau penodol).
2. Os ydyn nhw'n gweithredu er lles y cyhoedd.
3. Os yw'r hyn sy'n cael ei ddatgelu'n ymwneud â drygioni yn y gorffennol, yn y presennol neu ddrygioni sy'n debygol o ddigwydd yn y dyfodol sy'n cynnwys un neu fwy o'r canlynol:
  - trosedd (a allai gynnwys camau twyllodrus);
  - mae person wedi methu, neu'n debygol o fethu â chydymffurfio gydag unrhyw rwymedigaeth gyfreithiol y mae'n destun iddo;
  - mae camweinyddiad cyfiawnder wedi digwydd, yn digwydd neu'n debygol o ddigwydd;
  - mae iechyd neu ddiogelwch unrhyw unigolyn wedi cael ei beryglu, mewn perygl neu'n debygol o fod mewn perygl;
  - mae'r amgylchedd wedi cael ei ddifrodi, yn cael ei ddifrodi neu'n debygol gael ei ddifrodi; neu
  - mae gwybodaeth sy'n dueddol o ddangos unrhyw ddeunydd sy'n dod o dan un o'r paragraffau blaenorol wedi cael, yn cael neu'n debygol o gael ei guddio'n bwrpasol.

Os yw'r unigolyn wedi cael ei erlid neu os ydynt wedi colli eu swydd oherwydd chwythu'r chwiban, mae'r ddeddfwriaeth yn rhoi'r hawl iddynt fynd â'r achos i dribiwnlys cyflogaeth. Mae chwythu'r chwiban yn faes cyfreithiol cymhleth ac mae'n bwysig fod unrhyw un sy'n ei ystyried yn rhoi ystyriaeth gyngor priodol, er enghraifft gan gynrychiolwr undeb llafur achrededig yn y gweithle neu linell gymorth. Yr adran adnoddau dynol perthnasol a fydd yn meddu ar bolisi'n ymwneud â hyn, neu gallai fod yn briodol ceisio cyngor cyfreithiol ffurfiol. Mae gan rai sefydliadau fel Ymddiriedolaethau'r GIG Gyfarwyddwr penodol yn gyfrifol am ddelio gyda materion datgelu, a gellir cysylltu â nhw'n uniongyrchol. Mae'r Gymdeithas yn elusen ac wedi rhwymo gan ei hamcanion nad ydynt yn cynnwys darparu cymorth uniongyrchol i seicolegwyr unigol yn y sefyllfaoedd hyn drwy gynnig cyngor. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ***Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach.***

Gall seicolegwyr achwyn ar bob agwedd o sefydliad normau diwylliannol y gweithle sy'n hybu ymddygiad arweinyddiaeth a rheoli cadarnhaol a gallu helpu i hwyluso datblygiad y diwylliannau sy'n cefnogi datgelu arferion amhriodol. Mae seicolegwyr hefyd wedi cymhwyso'n briodol i gefnogi gweithwyr sydd wedi bod yn destun bwlio neu aflonyddu neu sy'n ystyried 'chwythu'r chwiban' neu wedi gwneud hynny eisoes. Gall chwythu'r chwiban, neu'r syniad o wneud hynny, achosi ymatebion trawmatig mewn gweithwyr<sup>9</sup> a gall arwain at ddial o ganlyniad. Mae tystiolaeth empirig yn amlygu'r cysylltiad rhwng chwythu'r chwiban a'r effeithiau dinistriol ar iechyd allai ddilyn, megis iselder, pryder a symptomau'n ymwneud â straen wedi trawma<sup>10</sup>. Mae seicolegwyr yn gallu gweithio gyda gweithwyr sydd wedi'u heffeithio ac mewn capasiti ymgynghorol gyda sefydliadau i reoli anhwylderau straen sy'n ymwneud â gwaith a achosir gan yr achosion hyn o fwlio, aflonyddu a chwythu'r chwiban i leihau'r risg o absenoldeb ac i hwyluso dychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o absenoldeb. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ***Adran 8: Sut i ymateb pan fo pethau'n mynd o chwith.***

## 2.2 Gweithio yn yr oes ddigidol

Mae cyfryngau digidol yn parhau i ddatblygu o ran dewis a natur ymarferol. Mae'n dod yn fwyfwy cyffredin i seicolegwyr yn enwedig wrth weithio gyda chleientiaid i ddefnyddio'r rhyngwyd a/neu dechnoleg clyweledol. Mae'r technolegau hyn yn ei gwneud yn ofynnol i'r seicolegwr sicrhau fod y rhwydwaith a ddefnyddir yn ddiogel cyn belled ag sy'n rhesymol bosibl, a chyn belled ag sy'n ymarferol, ei fod yn sicrhau preifatrwydd i'w cleientiaid.

Ni ellir sicrhau diogelwch wrth ddefnyddio'r rhyngwyd ac nid yw gwasanaethau protocol llais dros y rhyngwyd (VOIP) fel 'Skype' neu 'FaceTime' yn wahanol o gwbl, gan eu bod yn defnyddio'r un seilwaith data â gweddill y rhyngwyd.

Mae'r rhan fwyaf o systemau VOIP, os nad y cyfan, yn seiffro'r llais i ffurf tonnau yn ystod y daith ddigidol ar draws y rhyngwyd, a byddai'n amhosibl clustfeinio ar y pecynnau data hyn mewn amser gwirioneddol. Fodd bynnag, mae'r wybodaeth o bosibl yn agored i glustfeinio/gael ei chyfaddawdu cyn ei seiffro gan system y siaradwr, ac wedi dad-seiffro gan system y gwrandawr. Bydd hyn yn dibynnu ar y mesurau diogelwch ar waith ar gyfer y seilwaith rhwydweithio'r defnyddwyr bob pen (y siaradwr a'r gwrandawr), bod hynny'n gwmni, yn sefydliad neu'n ddefnyddiwr gartref. Os yw cyfrifiadur defnyddiwr ar y pen wedi'i beryglu gan unrhyw fath o faleiswedd, yna bydd perygl o glustfeinio, dwyn data a/neu wrthod gwasanaeth.

Nid yw'r perygl o glustfeinio ar systemau VOIP yn fwy nag yn llai na'r perygl ar gyfer systemau ffôn analog traddodiadol, a byddai'r ddau'n gofyn am wybodaeth, offer a meddalwedd arbenigol i'w gyflawni. Fodd bynnag, argymhellir mai dim ond systemau VOIP addas i'r diben sy'n cael eu defnyddio, a bod rhwydweithiau cyhoeddus, fel safleoedd Cyfryngau Cymdeithasol, yn cael eu hosgoi ar gyfer cyfathrebu VOIP. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar *Wefan y Gymdeithas*: <http://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>.

Efallai y bydd gan rhai cyflogwyr eu rheolau eu hunain am ba gyfryngau sy'n dderbyniol i'w defnyddio. Mae gan UDA y Ddeddf Atebolrwydd a Hygludedd Yswiriant Iechyd (HIPAA) sy'n nodi safonau ar gyfer diogelwch ar gyfer data electronig. Nid oes darpariaeth o'r fath yn y DU hyd heddiw, ac felly mae'n rhaid i seicolegwyr fodloni nhw eu hunain fod unrhyw gyfrwng a ddefnyddir i gyfathrebu data personol yn ddiogel. Mae hwn yn faes sy'n newid yn gyflym ac felly nid yw canllawiau penodol i dechnoleg wedi'u darparu yn y ddogfen hon. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 7.1: Rheoli gwybodaeth* ac *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

Mae defnyddio 'Apiâu' ar-lein, gwneud penderfyniad gyda chymorth cyfrifiadur a deallusrwydd artiffisial mewn ymarfer seicolegol ac ymchwil yn datblygu'n gyflym. Wrth argymhell neu ddefnyddio systemau cyfrifiadurol dylai seicolegwyr dalu sylw dyledus i iechyd, lles a diogelwch pobl gan fod yn ymwybodol o ganllawiau Gwerthusiadau Diogelwch Clinigol, Gwerthusiadau Dyfeisiau Meddygol a chanllawiau perthnasol eraill fel NICE.

### Defnyddio cyfryngau cymdeithasol

Mae nifer o seicolegwyr yn defnyddio cyfryngau cymdeithasol, safleoedd rhwydweithio neu flogiau i gyfathrebu gyda ffrindiau, teulu, gweithwyr proffesiynol, cydweithwyr a chleientiaid. Mae'r canllaw penodol hwn felly'n rhoi sylw i'r defnydd o gyfryngau cymdeithasol gan seicolegwyr, ac yn rhoi cyngor ymarferol iddynt ar eu defnyddio'n gyfrifol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

Dylai seicolegwyr wneud y canlynol:

- Cofio fod safleoedd rhwydweithio cymdeithasol fel arfer yn gyhoeddus ac yn barhaol. Unwaith mae rhywbeth wedi'i gyhoeddi ar-lein, gellir ei olrhain hyd yn oed os yw'n cael ei ddileu'n ddiweddarach.
- Cadw eu bywyd proffesiynol a'u bywyd personol ar wahân gymaint ag sy'n bosibl. Y ffordd orau o gyflawni hyn yw cael cyfrifon ar wahân ar gyfer cyfathrebu'n ymwneud â gwaith a chyfathrebu gyda ffrindiau/teulu.
- Ystyried p'un a yw'n dderbyniol, yng nghyd-destun eu hymarfer, i dderbyn ceisiadau 'ffrind' gan gleientiaid cyfredol neu gleientiaid o'r gorffennol, os yw'n angenrheidiol, dylech wrthod y cais drwy fodd mwy ffurfiol o gyfathrebu. Mae'n annhebygol iawn o fod yn briodol derbyn mewn cyd-destun clinigol neu fforensig.
- Sicrhau eich bod yn gweithredu'n gyfrifol bob amser ac yn cadw enw da'r proffesiwn, p'un a ydych yn cael eich nodi fel seicolegwr neu beidio ar y llwyfan cyfryngau cymdeithasol.
- Bod yn ymwybodol y gallai safleoedd rhwydweithio cymdeithasol ddiweddarau eu gwasanaethau ac y gall gosodiadau preifatrwydd gael eu hailosod i osodiadau diodyn sy'n dileu gosodiadau personol.
- Cofio y gallai delweddau sy'n cael eu cyhoeddi ar-lein gan deulu neu ffrindiau fod yn hygyrch, gan ei bod yn bosibl nad ydynt wedi gosod eu gosodiadau preifatrwydd mor dynn.
- Bod yn ymwybodol y gallai safleoedd rhwydweithio ei gwneud yn haws i ymgysylltu mewn camymddwyn proffesiynol (boed hynny'n fwriadol neu'n anfwriadol).
- Rhoi gwybod am gamymddygiad seicolegwyr eraill ar safleoedd rhwydweithio cymdeithasol o'r fath i unrhyw bartïon perthnasol (fel y cyflogwr neu'r HCPC).
- Bod yn ymwybodol o bolisi cyfryngau cymdeithasol eu cyflogwr.

Ni ddylai seicolegwyr wneud y canlynol:

- Sefydlu perthnasau amhriodol gyda chleientiaid ar-lein.
- Trafod materion cyfrinachol neu faterion cysylltiedig â gwaith ar-lein mewn unrhyw gyfrwng nad yw'n ddiogel.
- Cyhoeddi lluniau o gleientiaid ar-lein, lle maen nhw'n cael eu dosbarthu fel cofnodion clinigol.
- Defnyddio safleoedd rhwydweithio cymdeithasol at ddibenion chwythu'r chwiban neu godi pryderon.
- Ysgrifennu sylwadau difenwol am unigolion neu sefydliadau. Gall cyfraith ddifenwol fod yn berthnasol i unrhyw sylwadau sy'n cael eu cyhoeddi ar y rhyngwrdd, p'un a ydynt wedi'u gwneud mewn capasiti personol neu broffesiynol.

## 2.3 Gweithio i'r llys

Gellir gofyn i seicolegwyr weithredu fel tystion proffesiynol neu dystion arbenigol yn y llys. Y prif wahaniaeth rhwng tyst arbenigol a thyst arferol (h.y. tyst i ffaith), yw bod y cyntaf o'r ddau'n gallu rhoi barn, lle gall tystion arferol ddarparu tystiolaeth ffeithiol yn unig. Gall gorchwyl tystion proffesiynol groesi'r ffin rhwng ffaith a barn.



Mae seicolegwyr yn gyfrifol am sicrhau eu bod yn ddigon cymwys ac arbenigol i gynnig barn. Nid yw'n briodol i seicolegwyr dan hyfforddiant na seicolegwyr cynorthwyol weithredu fel tystion arbenigol. Gallai arwyddion o gymhwysedd mewn perthynas â gwybodaeth sy'n ofynnol gan y llys, ac arbenigedd mewn maes arbenigol, gynnwys y canlynol:

- cymwysterau a/neu radd(au) yn y maes(meysydd) dan sylw;
- nifer o flynyddoedd o brofiad ôl-ddoethurol/ôl-gymhwyster;
- cyhoeddiadau academaidd, proffesiynol a gwyddonol mewn meysydd perthnasol;
- arddangos ymarfer proffesiynol, cymhwysedd, gwybodaeth arbenigol ac arbenigedd sy'n ymwneud â'r materion yn yr achos; a
- phrofiad cyfredol o ddefnyddio seicoleg yn y maes o arbenigedd honedig.

Fel arfer nid yw seicolegwr gyda statws hyfforddai neu gynorthwydd yn meddu ar y profiad a'r cymwysterau hanfodol i gael eu cadw fel tyst arbenigol gan gwmni cyfreithiol. Fodd bynnag, mae'n bosibl y bydd gofyn i hyfforddai neu gynorthwywyr sydd wedi ysgrifennu adroddiadau ar unigolion yn ystod eu cyflogaeth roi tystiolaeth (er enghraifft, mewn tribiwnlys). Os felly, dylent gofio mai seicolegwyr cymwys yn unig ddylai roi tystiolaeth o farn, a bod eu goruchwylwr yn gyfrifol am ansawdd proffesiynol eu gwaith yn y sefyllfa hon fel ym mhob sefyllfa arall.

Mae angen i seicolegwyr a elwir yn arbenigwyr sicrhau y gallant ddarparu barn annibynnol a diduedd, a bod eu hannibyniaeth yn glir i bawb. Dylid amlygu unrhyw wrthdaro buddiannau posibl a rhoi gwybod amdano cyn gynted ag y bydd yn codi. Gallai hyn ymestyn i dderbyn cais i ddarparu adroddiad arbenigol ar rywun mae'r seicolegwr yn rhoi therapi iddyn nhw fel 'Ymgeisydd', 'Hawliwr' neu'r 'Sawl sy'n Cwyno'. Mae'r berthynas ddeuol hon yn wrthdaro annerbyniol.

Pan fydd cyfreithwyr eisiau cyflwyno tystiolaeth seicolegol arbenigol, y barnwr yn yr achos fydd yn penderfynu p'un a yw unigolyn yn meddu ar y profiad angenrheidiol i roi tystiolaeth sydd â'r posibilrwydd o fod yn berthnasol i'r achos. Mae'r barnwr hefyd yn penderfynu beth mae'r arbenigwr yn honni sy'n berthnasol ac, felly, yn dderbyniadwy yn y gyfraith.

Mae tystiolaeth arbenigol mewn achosion llys sifil yn cael ei lywodraethu gan Ran 35 yn Rheolau Trefniadaeth Sifil 1998, a'i gyfeiriad ymarfer cysylltiedig. Mae'r rheol hon yn ei gwneud yn glir mai dyletswydd cyffredinol arbenigwr yw helpu'r llys ar faterion gyda'u harbenigedd ac mae'r ddyletswydd hon yn diystyru dyletswydd yr arbenigwr i'r person maen nhw'n derbyn cyfarwyddiadau ganddynt. Rhaid ysgrifennu unrhyw adroddiad yn unol â'r meini prawf yn nogfen Cyfeiriad Ymarfer 35.

Mae gwybodaeth bellach ar gael yn *nogfennau'r Gymdeithas: Seicolegwyr fel Tystion Arbenigol: Canllawiau a Gweithdrefn* a *Seicolegwyr fel tystion Arbenigol yn y Llysoedd Teulu yng Nghymru a Lloegr*.

## 2.4 Gweithio i sefydliadau amddiffyn a diogelwch

Gallai seicolegwyr weithio gyda sefydliadau amddiffyn a diogelwch mewn nifer o ffyrdd gwahanol. Gallai hyn gynnwys cefnogi personel diogelwch neu bersonél milwrol i berfformio eu rolau drwy ddatblygu sgiliau ac ymddygiad, cefnogi iechyd meddwl a lles pobl sy'n cael eu heffeithio gan fygythiadau, gweithgareddau ac achosion yn y cyd-destun hwn, a chynnig cyngor ac ymgynghoriaeth. Mae hefyd yn arfer gan adran Amddiffyn y DU i ymrestru seicolegwyr mewn lifrai ar gyfer rolau sy'n gysylltiedig â seicoleg. Fodd bynnag, yn gyffredinol bydd seicolegwyr mewn amddiffyn yn cael eu cyflogi mewn swydd sifil ac felly nid ydynt o dan orchymyn milwrol.

Er bod synnwyr cryf o ddiwylliant cyffredin yn y sectorau amddiffyn a diogelwch, mae hefyd amrywiadau pwysig. Er enghraifft, mae gan bob un o'r lluoedd arfog ei ddiwylliant sefydliadol ei hun sy'n arwain at agweddau ac ymddygiad gwahanol. Hefyd, mae gwahaniaethau ym mhob sector gwahanol o bob sefydliad. Mae'r gwahaniaethau hyn i gyd yn bwysig iawn i'r unigolion dan sylw, ac yn ffurfio rhan fawr o'u synnwyr o hunaniaeth.

Dylai seicolegwyr sy'n gweithio gyda'r poblogaethau hyn sicrhau eu bod yn ymchwilio i'r gwahaniaethau diwylliannol ac yn cydnabod y rhain, yn enwedig pan yn gweithio gyda diwylliannau cenedlaethol eraill. Dylent hefyd ystyried yr amgylcheddau lle mae pobl yn gweithio ac yn byw ynddynt yn ofalus iawn. Gall seicolegwyr weithio gyda sifiliaid a/neu aelodau o'r lluoedd arfog pan yn gweithredu mewn amgylcheddau sy'n bygwth bywyd ac mae gofyn iddynt wneud penderfyniadau o dan bwysau enfawr. Fel arfer mae'n annilys allosod o ymddygiad mewn amodau rhadlon i ymddygiad o dan fygythiad, caledi a straen.



## 3. Gyda phwy mae seicolegwyr yn gweithio

---

### 3.1 Gweithio gydag Arbenigwyr o Brofiad

Mewn gwasanaethau perthnasol mae arfer gorau ar gyfer seicolegwyr yn cynnwys cydweithio gyda chleientiaid ac Arbenigwyr o Brofiad wrth ddatblygu a darparu pob agwedd ar wasanaethau seicolegol. Mewn iechyd meddwl, mae'r Llywodraeth wedi ymrwmo i wneud penderfyniadau ar y cyd a'r egwyddor 'dim penderfyniad amdanaf fi hebof fi'<sup>11</sup>. Mae hyn yn berthnasol o waith gyda chleient unigol i newidiadau ym mholisi'r llywodraeth sy'n berthnasol i'r gwasanaethau a ddarperir gan seicolegwyr. Dylai seicolegwyr ddatblygu gwasanaethau, polisiau a chanllawiau ar y cyd â'r bobl sy'n defnyddio eu gwasanaethau.

Mewn ymarfer proffesiynol mae'n bwysig ac yn ddefnyddiol gweithio ar y cyd â chleientiaid ac, lle bo'n berthnasol, eraill er mwyn sicrhau bod y grŵp cleient yn deall y defnydd o ymchwil a damcaniaeth seicolegol a'i fod yn cael ei addasu'n briodol i'r grŵp cleient a'r cyd-destun, a allai amrywio o'r poblogaethau yr oedd yr ymchwil yn seiliedig arnynt.

### 3.2 Gweithio gyda chynorthwyr/interniaid

Mae nifer o seicolegwyr sydd wedi graddio'n derbyn swyddi seicolegwyr cynorthwyol naill ai â thâl, neu'n ddi-dâl.

Mae'r rhestr ganlynol (nad yw'n gyflawn) yn rhoi enghreifftiau o weithgareddau y gellir eu cyflawni gan y seicolegwyr cynorthwyol/interniaid. Gall y rhestr hon arwain y rhai hynny sy'n gweithio fel seicolegwyr cynorthwyol/interniaid i wneud cais am dasg neu aseiniad, neu i wrthod tasg neu aseiniad, yn ogystal â chynorthwyo'r rhai hynny sy'n ymarfer ac yn goruchwyllo i gadw golwg ar ffiniau a chyfyngiadau:

- ymchwil, archwilio a gwerthuso gwasanaeth;
- chwiliadau llenyddiaeth, datblygu a chynnal pecynnau hyfforddiant, taflenni gwybodaeth, llyfrgelloedd offer, a thasgau eraill sy'n hanfodol i redeg y gwasanaeth yn effeithlon;
- asesu unigolion a grwpiau, er enghraifft, arsylwadau uniongyrchol, profion seicometrig ffurfiol, cyfweiliadau lled-strwythuredig, ac ysgrifennu adroddiadau priodol;
- cyflawni ymyrraethau gydag unigolion, grwpiau a sefydliadau;
- ymgymryd â gwaith cefnogol gyda gofalwyr, aelodau o'r teulu, cyflogwyr, gweithwyr proffesiynol adnoddau dynol, aelodau o dimau, staff iechyd a gweithwyr proffesiynol eraill;
- darparu hyfforddiant i weithwyr proffesiynol eraill (os a phan yn gymwys i wneud hynny); neu
- hybu gwasanaethau seicoleg gymhwysol drwy ddarparu gwybodaeth berthnasol i atgyfeirwyr, comisiynwyr ac eraill.

Ni ddylid cyflogi seicolegwyr cynorthwyol/interniaid i wneud y canlynol:

- dirprwyo am seicolegwyr cymhwysol cymwys; neu
- gyflawni dyletswyddau gweinyddol neu glerigol yn unig. Dylid cyflogi cynorthwy-ydd clerigol i gyflawni'r tasgau hyn.

Mewn lleoliadau galwedigaethol, mae mater goruchwyliaeth ac arweiniad priodol yn bwysig iawn pan fo anghenion unigolion a gofynion sefydliadol angen cael eu cydbwysu. Mae'n rhaid cael mecanweithiau priodol ar waith er mwyn sicrhau nad oes unrhyw seicolegwyr cynorthwyol/interniaid yn cael eu rhoi mewn sefyllfa, er enghraifft, lle mae'n rhaid iddynt ddylunio neu benderfynu ar ddeunydd neu brosesau a allai effeithio'n niweidiol o bosibl ar unigolion neu grwpiau neu i sefydliad (megis colli elw neu refeniw).

Mewn lleoliadau clinigol a fforensig, mae rhai cyfyngiadau ychwanegol, sy'n berthnasol i'r llinell amlwg rhwng cyfrifoldebau seicolegwyr cymwys a seicolegwyr cynorthwyol/interniaid, fel a ganlyn:

- Dylai seicolegwyr cynorthwyol gynnal ymyrraethau rhagnodedig yn unig gydag unigolion neu mewn grwpiau, a dylent ysgrifennu adroddiadau o dan oruchwyliaeth agos y prif seicolegydd cymwys. Dylid arwyddo fod unrhyw adroddiad wedi'i ysgrifennu 'o dan oruchwyliaeth' gan ddilyn gydag enw, statws cofrestrriad a theitl swydd y seicolegydd cymwys.
- Pan fydd seicolegydd cynorthwyol yn cael ei alw i roi tystiolaeth mewn achos cyfreithiol, fel tribiwnlys, mae'r seicolegydd cymwys yn parhau i fod yn gyfrifol am ansawdd proffesiynol gwaith y cynorthwy-ydd. Golyga hyn y dylai'r seicolegwyr cymwys fynychu'r gwrandawriad hefyd, gan ei bod hi'n bosibl y bydd cwestiynau na fydd y cynorthwy-ydd yn gallu eu hateb. Dylai'r ddau gofio nad yw cynorthwy-ydd yn gymwys i roi tystiolaeth o farn.
- Ni ddylai seicolegydd cynorthwyol gyflawni tasgau mewn meysydd lle nad oes goruchwylwr cymwys.
- Ni ddylai seicolegydd cynorthwyol gyflawni dyletswyddau cynorthwy-ydd gofal.

Mae gan y seicolegydd sy'n rheoli neu'n goruchwyllo cyfrifoldeb i sicrhau nad yw seicolegwyr cynorthwyol yn cael gwaith i'w wneud sydd y tu hwnt i'w lefel o gymhwysedd. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *Nogfen y Gymdeithas: Rhaglenni interniaeth seicolegydd ymarferol cymhwysol a swyddi seicolegwyr cynorthwyol gwirfoddol di-dâl*.

### 3.3 Gweithio gyda seicolegwyr dan hyfforddiant

Mae safonau'r Gymdeithas sy'n ymwneud â gweithio gyda hyfforddai ar draws parthau seicoleg gymhwysol wedi'u nodi yn y Safonau ar gyfer achredu rhaglenni hyfforddi. Mae'r rhain yn nodi: y cymwyseddau craidd angenrheidiol mae'n rhaid i hyfforddai eu datblygu, y gofynion cwricwlwm ac asesu mae'n rhaid i ddarparwyr y rhagen gyflawni yn eu herbyn, a gofynion ymarfer dan oruchwyliaeth; disgwyliadau yn ymwneud â dealltwriaeth hyfforddai am weithio'n foesegol ac yn gyfreithiol, a'u gallu i wneud hyn; dewis a recriwtio hyfforddai; datblygiad personol a phroffesiynol hyfforddai tra'u bod mewn hyfforddiant; staffio academaidd ac arweinyddiaeth ar gyfer rhaglenni achrededig; a disgwyliadau mewn perthynas â rheoli ansawdd.

Dylai seicolegwyr sy'n gweithio gyda hyfforddai fel addysgwyr ymarfer ymglyfarwyddo â'r safonau hyn a glynu atynt yn eu gwaith fel hyfforddai yn y dyfodol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael ar *Wefan y Gymdeithas*: <http://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>.

### 3.4 Gweithio gyda nifer o gleientiaid

Weithiau bydd seicolegwyr mewn sefyllfaoedd lle na fydd eu cleientiaid yn un unigolyn neu grŵp clir, er enghraifft, gallai seicolegydd gael ei gyflogi gan sefydliad i ddarparu asesiad neu gefnogaeth seicolegol i weithwyr. Mae angen i seicolegwyr ystyried a bod yn ymwybodol o'r gofynion y gallai hyn eu rhoi ar eu hymarfer moesegol a sut y gallai hyn arwain at wrthdaro buddiannau.

Gellir ystyried nodi'r hierarchaeth cleientiaid canlynol<sup>12,13</sup>:

- Prif gleient – y person neu'r bobl y mae'r seicolegydd yn rhyngweithio â nhw yn uniongyrchol: derbynnydd gwasanaeth seicolegol.
- Rhanddeiliaid sy'n comisiynu – y sefydliad neu'r corff comisiynu cyffredinol sydd wedi ceisio'r seicolegwr.
- Eraill sydd wedi'u heffeithio gan weithredoedd y prif gleient - cwsmeriaid y sefydliad neu wasanaeth, neu gydnabod, teulu a ffrindiau personol y prif gleient. O dan rhai amgylchiadau, y cyhoedd cyffredinol neu grwpiau mwy fydd y rhain sydd â diddordeb yng nghanlyniadau'r ymyrraeth.

Bydd rôl y seicolegydd yn bennaf i'r prif gleient ac yna'r rhanddeiliaid sy'n comisiynu. Mae'n hanfodol fod materion yn ymwneud â ffiniau a rhannu gwybodaeth yn eglur ac yn cael sylw priodol drwy gytundeb contractio clir. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 3.5: Gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill*, *Adran 5: Gwneud a chadw trefniadau* ac *Adran 7: Rheoli data a chyfrinachedd*.

Ym mhob lefel o'r hierarchaeth, bydd angen rhoi ystyriaeth i deyrngarwch amrywiol i bobl rydych chi'n eu hadnabod (ffrindiau, teulu, cydnabod, cydweithwyr), yn ogystal ag effaith gweithgarwch proffesiynol ar enw da'r proffesiwn a phawb sydd ynghlwm ag o.

### 3.5 Gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill (gan gynnwys mewn amgylchedd aml-asiantaethol)

Er mwyn bodloni anghenion cymhleth cleientiaid yn llawn, yn aml bydd angen i seicolegwyr gydweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill o'u hasiantaeth eu hunain neu asiantaethau eraill.

Bydd cydweithio o'r fath er budd cleientiaid a/neu'n hybu diogelwch a gwarchodaeth y cyhoedd neu er bydd y sefydliad, ac mae'n ofynnol dan bolisi cenedlaethol a deddfwriaeth mewn nifer o feysydd lle mae seicolegwyr yn gweithio. Mae ymgysylltu mewn partneriaeth sy'n defnyddio amrywiaeth eang o wasanaethau ac asiantaethau yn galluogi seicolegwyr i fynd i'r afael â materion cymunedol penodol gan fanteisio i'r eithaf ar adnoddau.

Lle bo'n briodol i'w cyd-destun ymarfer, ac yn cyd-fynd â gofynion ymarfer seicolegol, dyla seicolegwyr wneud y canlynol:

- Gweithio gyda chydweithwyr i ddatblygu barn gyffredinol o ran nodau ac amcanion gwaith ar bob lefel. Dylent barchu barn a safbwynt proffesiynol cydweithwyr eraill ac ymrwymo i gydweithio.
- Ei gwneud yn glir i gydweithwyr proffesiynol eraill beth y disgwylir ohonynt mewn gwaith cydweithredol, y gwaith fydd yn cael ei gyflawni, a'r pwynt pan fydd y gwaith yn dod i ben.
- Sicrhau bod cytundebau clir am rannu gwybodaeth a chyfrinachedd a'i ffiniau, ac y glynir at y rhain.
- Ymarfer cyfathrebu clir ac agored, a'i annog yn eraill, gyda chydweithwyr/ asiantaethau i gefnogi cydweithio effeithiol o fewn ffiniau'r terfynau y cytunwyd arnynt ar rannu gwybodaeth a chyfrinachedd,
- Arddangos eu hymrwymiad i gynnwye cleientiaid mewn gwaith aml-asiantaethol, dod o hyd i ffyrdd i'w hymgysylltu a chynnal yr egwyddor craidd o ganlyniadau gwell i gleientiaid fel y rhesymeg ar gyfer gwaith aml-broffesiynol ac aml-asiantaethol, cyhyd â bod hyn yn gyson â diogelwch cyhoeddus.
- Bod yn sensitif i'r effeithiau ar gleientiaid sy'n derbyn cyngor croes gan weithwyr proffesiynol neu asiantaethau gwahanol a dylent weithio tuag at barn gydlynol lle bo'n bosibl.

### 3.6 Ffiniau mewn perthnasau proffesiynol

Mae seicolegwyr yn ceisio sefydlu perthnasoedd da ac ymddiriedaeth gyda'u cleientiaid, gweithwyr proffesiynol eraill, sefydliadau a'r gymuned. Maen nhw'n ymwybodol o gymhlethdod perthnasau proffesiynol a'r angen i gadw ffiniau. Mae perthnasau lluosog yn digwydd pan fydd seicolegwr mewn rôl broffesiynol gyda chleient neu gydweithiwr ac ar yr un amser hefyd mewn rôl arall gyda'r un person neu grŵp e.e. fel goruchwyliwr, aelod o glwb chwaraeon neu'n gydawdur mewn cyhoeddiad neu lle gofynnir i seicolegydd weithio mewn ysgol lle mae eu plentyn yn ddisgybl.

Dylai seicolegwyr wneud y canlynol:

- Sicrhau bod y berthynas yn adlewyrchu'r cyd-destun priodol y mae'r ymarfer yn digwydd ynddo.
- Bod yn ymwybodol o'r materion sy'n cyd-fynd â pherthnasau lluosog a ffiniau proffesiynol a allai arwain at wrthdaro buddiannau (gwirioneddol neu dybiedig) neu ystyriaethau moesegol.
- Egluro i gleientiaid a rhanddeiliaid perthnasol eraill pryd y gallai'r materion hyn godi.

Wrth weithredu fel arweinwyr mewn rolau ymarferwr neu rolau rheoli, dylai seicolegwyr gadw ymwybyddiaeth o bwysigrwydd parchu ffiniau a materion pŵer mewn perthnasau arweinyddiaeth. Yn benodol, dylid cadw ymwybyddiaeth o'r posibilrwydd o gam-drin y perthnasau hyn bob amser. Mae'n bwysig fod seicolegwyr yn diffinio ffin y berthynas yn glir ac yn trafod a pharchu'r cyfrifoldeb sydd gan bawb mewn perthynas ag ef. Lle mae seicolegwyr mewn safle o bŵer/arweinyddiaeth gydag unigolion, mae'n hynod bwysig eu bod yn ymarfer gofal ac yn ystyried y materion posibl a allai godi o ddatblygu perthynas bersonol gyda'r unigolion hyn. Efallai y bydd yn angenrheidiol ceisio goruchwyliaeth

bellach lle bo'n briodol, gyda chyfoedion ychwanegol fel sy'n ofynnol.

Mae gan seicolegwyr ddyletswydd gofal tuag at eu cleientiaid, a allai fod yn agored i niwed, a dylent gadw pellter emosiynol proffesiynol oddi wrth gleientiaid, defnyddwyr gwasanaeth neu berthnasau ac ni ddylent ddechrau perthynas rywiol neu berthynas agos gydag unrhyw gleient, defnyddiwr gwasanaeth neu berthynas maen nhw mewn cyswllt agos â nhw fel rhan o ymarfer. Dylai seicolegwyr hefyd fod yn ymwybodol fod y gallai eu dyletswydd gofal barhau wedi i berthynas ymarferwr a chleient ddod i ben.

Cyn belled ag y bo'n rhesymol ymarfer, ni ddylai seicolegwyr ddechrau perthynas broffesiynol gyda rhywun maen nhw eisoes mewn perthynas bersonol agos â nhw, neu wedi cael perthynas bersonol agos â nhw. Mae hyn yn cynnwys aelodau o'r teulu a ffrindiau. Lle nad oes opsiwn amgen sy'n ymarferol, fel diffyg argaeledd gweithwyr proffesiynol eraill, a'i fod yn dderbyniol yng nghyd-destun penodol yr ymarfer, dylai'r seicolegwr wneud pob ymdrech i barhau'n broffesiynol ac yn wrthrychol tra'n gweithio gyda'r unigolyn maen nhw'n ei adnabod neu wedi ei adnabod. O dan amgylchiadau o'r fath, ar y cyfle cynharaf posibl, dylid datgelu hyn a'i drafod gyda rheolwr, lle mae un, a goruchwyliwr a dylid gwneud nodyn yng nghofnodion y cleient.

Mae amrywiaeth o seicolegwyr yn gweithio gyda phobl sydd wedi cyrchu'r gwasanaethau i ddechrau mewn sefyllfa ddibynol, ac sydd wedyn wedi pontio i fod yn bartneriaid ac yn gydweithwyr mewn gwasanaeth a datblygiad a dyluniad polisi. Mae natur y gwaith yn dod yn fwyfwy colegol ac mae'r seicolegydd yn meddu ar nifer o rolau gan gynnwys hwyluso cyfranogiad, addasu cyfathrebu ac eiriolaeth.

### **3.7 Gweithio gyda phlant a phobl ifanc**

Wrth geisio gweithio gyda phlant a phobl ifanc, dylai seicolegwyr ystyried sut y gallant ddatblygu'r ffyrdd mwyaf effeithiol o gyfathrebu gyda'r plentyn neu berson ifanc er mwyn sicrhau eu bod yn gallu mynegi eu barn a'u teimladau.

Yn y rhan fwyaf o achosion bydd seicolegwyr yn defnyddio eu hyfforddiant a'u profiad proffesiynol arbenigol wrth weithio gyda phlant, pobl ifanc a theuluoedd er mwyn deall anghenion datblygiadol y plentyn neu'r person ifanc dan sylw; lle nad yw seicolegwr wedi cael hyfforddiant arbenigol sydd wedi cynnwys plant a phobl ifanc yna byddai disgwyl y dylid ceisio cyngor neu oruchwyliaeth cyn gweithio gyda phlentyn, person ifanc, neu eu teulu. Yn yr un modd, dylai gwaith gyda phlant, pobl ifanc a'u teuluoedd ystyried ffactorau systemig ehangach y tu allan i'r plentyn neu'r person ifanc; bydd hyn fel arfer yn cynnwys teulu'r plentyn a gallai hefyd gynnwys eu hysgol, ac amgylchiadau eraill.

Fel gyda chleientiaid sy'n oedolion, mae'n bosibl y bydd camddealltwriaeth a dryswch am rôl y seicolegydd, natur y gwaith a gyflawnir, a chanlyniadau posibl y gwaith. Mae'n hanfodol gofyn i blant a phobl ifanc beth maen nhw'n ei ddeall am yr hyn sy'n digwydd yn rheolaidd (gallai hyn fod yn briodol ym mhob sesiwn) a rhoi sylw i unrhyw ddryswch sydd wedi codi.

Pan yn gweithio gyda phlant a phobl ifanc, cynghorir seicolegwyr i sicrhau eu bod wedi canfod pwy sydd â chyfrifoldeb rhiant a bod y rhai hynny gyda chyfrifoldeb rhiant yn

ymwybodol o fwriad eu hymglymiad, os yw hyn yn briodol. Mae angen i seicolegwyr sy'n gweithio gyda phlant, pobl ifanc a theuluoedd fod yn ymwybodol fod pobl ifanc y tybir yn gymwys i wneud eu penderfyniadau eu hunain: 'yn Gillick gymwys'<sup>14</sup> gallant roi eu caniatâd i ymwneud gyda seicolegwr, ac os yw person ifanc yn rhoi caniatâd o dan yr amgylchiadau hyn, yna nid oes angen caniatâd rhiant. Yn yr un modd, gall person ifanc sydd yn 'Gillick gymwys' roi caniatâd hyd yn oed os yw rhieni wedi gwrthod rhoi caniatâd; gall pobl ifanc o'r fath hefyd ofyn nad yw rhieni'n cael eu hysbysu am unrhyw ymglymiad, a dylid parchu hyn gan y seicolegwr; enghraifft yma fyddai mewn ysgol lle gallai person ifanc roi ei ganiatâd ei hun i weld seicolegydd a gallant wneud cais i beidio hysbysu eu rhieni. Mae angen i seicolegwyr hefyd fod yn ymwybodol y gall un rhiant roi caniatâd lle mae rhieni sydd wedi gwahanu neu rieni sydd wedi ysgaru'n rhannu cyfrifoldeb rhiant.

### 3.8 Gweithio gyda phobl ag anableddau deallusol a galluoedd meddyliol diffygiol

Mae seicolegwyr yn debygol o weithio ar ryw bwynt gydag amrywiaeth o bobl sydd â'u galluoedd meddyliol wedi newid dros dro neu'n barhaol, naill ai gan newidiadau organig neu newidiadau datblygiadol. Mae angen asesu'r galluoedd a'r sgiliau'n briodol, er mwyn gallu addasu er mwyn gwella ymyrraethau, triniaethau neu reolaeth. Bydd angen ystyried goblygiadau'r galluoedd meddyliol ar y person, eu teulu a'r rheswm dros ymglymiad seicoleg.

Bydd angen i seicolegwyr sy'n gweithio gyda phobl ag anableddau deallusol (dysgu) ystyried addasu eu dull i sicrhau fod y gwasanaeth maen nhw'n ei gynnig yn glir i'w ddeall, a'i fod wedi'i addasu i ddewis, cryfderau ac anghenion yr unigolyn. Gall hyn gynnwys ystyried addasu cyfathrebu llafar neu ysgrifenedig, asesiad seicolegol, ymyrraeth, a gwerthusiad canlyniad.

Bydd angen i seicolegwyr fod yn hyblyg a gwneud addasiadau rhesymol i'w hymarfer arferol er mwyn sicrhau fod gwasanaeth priodol yn cael ei gynnig. Dylai seicolegwyr sicrhau fod eu gwaith yn canolbwyntio ar y person ac yn parchu anghenion yr unigolyn, boed y gwaith hwnnw'n cynnwys gweithio gyda'r unigolyn ag anableddau deallusol yn uniongyrchol, neu a yw hefyd yn cynnwys gweithio'n anuniongyrchol gyda theulu, gofalwr neu systemau proffesiynol o amgylch yr unigolyn, neu weithiau gweithio'n bennaf gyda'r rhain hyd yn oed.

Bydd angen i seicolegwyr fod yn ymwybodol o'r amrywiaeth o ffactorau cymhleth sy'n aml yn effeithio pobl ag anableddau deallusol (e.e. Anghenion cyfathrebu, canlyniadau iechyd meddwl ac iechyd corfforol gwaeth a phrofiadau gwasanaeth gofal iechyd gwaeth, diweithdra, teimlad di-rym, allgau ac unigedd cymdeithasol, gan gynnwys profiadau o fwlio, cam-drin a throseddau casáu, gor-gynrcyhiolaeth ym mhoblogaeth carchardai, ymhlith eraill) ac felly, y polisi a'r canllawiau ymarfer penodol sy'n berthnasol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 4.2: Diogelu oedolion sydd mewn perygl* ac *Adran 6.3: Caniatâd gwybodus gyda phobl â diffyg capasiti*.



### 3.9 Gweithio gyda phobl dan gadwad

Lle mae cleieintiaid dan gadwad yn anwirfoddol bydd fframwaith cyfreithiol bob amser y mae'n rhaid i weithwyr proffesiynol weithio ynddo, a dylent fod yn ymwybodol o sut mae eu gwaith yn gweddu i'r fframwaith hwnnw. Nid yw cadwad anwirfoddol yn destun rheolau proffesiynol a deddfwriaeth genedlaethol yn unig, ond maent hefyd yn destun cytundebau rhyngwladol.

Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol nad yw cael caniatâd gan gyflogwr rhywun bob amser yn sicrhau fod ymarfer yn foesebol nac yn gyfreithiol, fel sydd wedi'i ddisgrifio er enghraifft yn adroddiad Hoffman.<sup>15</sup> Lle mae gan ymarferwyr amheuaeth am dderbynioldeb cyfreithiol neu foesebol gofynion cyflogwr, dylent geisio cyngor gan gynrychiolydd undeb llafur achrededig yn y gweithle, adran adnoddau dynol, neu llinell gymorth briodol. Dylent ddilyn canllawiau eu sefydliad ar godi pryderon yn y gwaith. Mae ceisio cyngor y tu allan i'r lleoliad cyfagos yn ddefnyddiol gan ei bod yn bosibl fod cydweithwyr yn y gweithle'n destun yr un pwysau â nhw eu hunain.

O dan y penawdau isod, gellir ystyried rôl yr ymarferwr yn allweddol i'r ffordd mae pobl dan gadwad yn cael eu deall, a gall hyn effeithio'n fawr ar y ffordd mae eu hachosion yn cael eu trin gan yr awdurdod sy'n eu cadw. Felly mae gan yr ymarferwr bŵer rhesymol, lle nad oes gan y cleient lawer o bŵer. Dylai ymarferwyr sy'n delio gyda phersonau dan gadwad bob amser gofio'r anghydbwysedd pŵer. Dylent hefyd gofio y gallai'r anghydbwysedd fod yn un llwyr neu'n un penodol.

#### Carcharorion

Mae rhoi pwysau seicolegol ar bobl dan gadwad i gael cyfaddefiad i drosedd yn anghyfreithlon o dan Gonfensiwn y Cenhedloedd Unedig ar Artaith<sup>16</sup>. Yn y cyd-destun hwn, gallai 'pwysau seicolegol' gynnwys pethau megis dweud wrth garcharorion â dedfryd amhenderfynadwy sy'n parhau i ddweud eu bod yn ddiuog eu bod yn annhebygol o gael eu rhyddhau oni bai eu bod yn ymgysylltu gydag ymyrraeth sy'n dibynnu ar gydnabod euogrwydd. Nid rôl yr ymarferwr yw penderfyniadau am ryddhau, oni bai eu bod yn chwarae rhan uniongyrchol gyda rôl ddirprwyol yn y broses gwneud penderfyniad ffurfiol, neu'n aelod o'r awdurdod rhyddhau. Ni fyddai dull o ymgysylltu fel hyn yn cael ei ystyried yn fuddiol i'r cleient. Fodd bynnag, gellir gofyn i unrhyw un sydd wedi'u cyfeirio at y broses gwneud penderfyniadau Bwrdd Parôl ffurfiol roi barn ar addasrwydd i ryddhau.

Dylai ymarferwyr sy'n delio gyda throseddwr dan gadwad sydd wedi cyflawni troseddau treisgar neu rywiol fod yn wiliadwrus o fod yn foebol feirniadol. Mae ymarferwyr yn y maes hwn yn dod ar draws troseddwr sydd wedi cyflawni gweithredoedd annifyr iawn yn rheolaidd a gallant gydymdeimlo â'u dioddefwyr yn hawdd. Dylai seicolegwyr fod yn ofalus nad yw eu barn eu hunain am gleient yn effeithio ar eu gwaith.

Dylid bod yn ofalus pan yn gweithio gyda phobl dan gadwad sydd â llythrennedd gwael neu sydd â mamiaith wahanol i Gymraeg neu Saesneg, ac nad ydynt yn gallu darllen adroddiad sydd wedi'i ysgrifennu amdanynt. Mae'n debygol na fydd cleieintiaid sy'n llythrennog mewn Saesneg neu Gymraeg yn gyfarwydd â therminoleg seicolegol, a gallai fod angen amser sylweddol arnynt i ddarllen a deall adroddiad yn llawn. Gall pobl dan gadwad hefyd wynebu heriau meddyliol neu ddioddef o anableddau deallusol a allai wneud y broses hon yn fwy anodd.

## Pobl a gedwir o dan ddeddfwriaeth mewnfudo

Gallai pobl dan gadwad fod ag ofn codi pwnc penodol rhag ofn iddo gael ei gamddeall, neu fod ganddynt ormod o gywilydd oherwydd safonau diwylliannol. Er enghraifft, mewn rhai diwylliannau mae'n anodd neu'n annerbyniol trafod materion rhywiol, ond mae trais rhywiol wedi cael ei ddioddef gan nifer o geiswyr lloches mewn parthau gwrthdaro, a gallai rhywfaint o drafodaeth am hyn fod yn hanfodol wrth asesu eu hachos. Hyd yn oed o fewn yr un diwylliant gellir wynebu gwahaniaethau sylweddol rhwng cenedlaethau.

Dylai seicolegwyr fod yn wylidwrs o ddehongliadau anawdurdodedig o ran tystiolaeth seicolegol gan gomisiynwyr neu ffigurau ag awdurdod. Er enghraifft, gallai adrodd fod stori rhywun yn dangos anghysondebau roi'r argraff eu bod yn dweud celwydd. Gallai hyn fod yn wir, ond nid yw anghysondebau'n unig yn dystiolaeth o hyn. Mae'n gyffredin fod tystiolaeth yn cael ei adrodd yn anghyson lle mae pobl wedi bod drwy brofiadau trawmatig mewn parthau gwrthdaro, fel sy'n aml yn wir gyda phobl a gedwir o dan ddeddfwriaeth mewnfudo.

Dylai ymarferwyr fod yn hynod ofalus wrth ddelio gyda phobl dan gadwad â mamiaith wahanol i Saesneg neu Gymraeg. Dylai'r cyfleoedd am gamddealltwriaeth yn y ddau gyfeiriad fod yn amlwg, ac mewn nifer o achosion y weithdrefn gywir fyddai cyfweled gyda chymorth dehonglwr. Gallai methu â defnyddio dehonglwyr pan oedd hi'n amlwg yn briodol i wneud hynny gyfaddawdu ansawdd gwaith y seicolegwyr yn amhriodol.

## Cadw oherwydd Iechyd Meddwl

### **Deddf Iechyd Meddwl 1983 fel y'i diwygiwyd yn 2007 (Cymru a Lloegr)**

O dan y Ddeddf Iechyd Meddwl (MHA) gellir cadw person am driniaeth dim ond os yw'r person hwnnw'n dioddef o anhwylder meddyliol o natur mor eithriadol fel ei bod hi'n amhriodol iddynt dderbyn triniaeth feddygol yn yr ysbyty. Yn y Ddeddf mae 'anhwylder meddyliol' yn cael ei ddiffinio fel 'unrhyw anhwylder neu anabledd ar y meddwl'.

Mae'r diffiniad hwn yn eang iawn ond mae'r *Cod Ymarfer* yn rhoi arweiniad ar gyflyrau cydnabyddedig sy'n syrthio o fewn ei ystyr. Mae prif gategoriâu salwch meddwl (e.e. anhwylderau affeithiol, sgitsoffrenia ac anhwylderau meddyliol organig) wedi'u cynnwys ynghyd ag anhwylderau personoliaeth, anhwylderau'r sbectrwm awtistig ac anabledau dysgu (yr olaf dim ond os yw'n cyd-fynd ag ymddygiad treisgar neu ymddygiad difrifol anghyfrifol). Nid yw dibyniaeth ar alcohol neu gyffuriau'n cael ei ystyried yn anhwylder meddyliol o dan MHA.

Yn y Ddeddf, mae pob 'triniaeth feddygol' gan gynnwys ymyrraethau seicolegol at ddiben lliniaru anhwylder meddyliol, neu atal anhwylder meddyliol neu un neu fwy o'i symptomau neu amlygiadau rhag gwaethygu. Mae'n rhaid i'r driniaeth feddygol fod yn ofynnol er iechyd a diogelwch y cleient neu er mwyn gwarchod eraill. Golyga hyn mai prif ddiben ymyrraethau seicolegol a gynigir ac a ddarperir i bobl dan gadwad yw lleihau'r risgiau mae eu hanhwylderau meddyliol yn eu cyflwyno i'r bobl dan gadwad neu i eraill oherwydd unwaith y bydd y risgiau hynny wedi'u lleihau neu eu minimeiddio ni fydd y cleient bellach ag angen bod dan gadwad a gallant symud i amgylchedd llai cyfyngol. Mae'r gofyniad hwn yn pwyntio at bwysigrwydd fformweiddiad unigol o anghenion triniaeth cleient sy'n cynnwys asesiad gofalus o'r risgiau iddyn nhw eu hunain ac i eraill (gweler yr adran ar Asesu Risg, t.32).



O dan yr MHA mae'n rhaid i driniaeth feddygol briodol fod ar gael. Disgrifir hyn fel 'prawf triniaeth feddygol briodol' yn y *Cod Ymarfer*. Mae'n rhaid i driniaeth o'r fath fod â'r *diben* o liniaru symptomau neu amlygiadau'r anhwylder, neu eu hatal rhag gwaethygu, hyd yn oes od na ellir dangos ymlaen llaw bod y driniaeth yn debygol o gael effaith ar gyfer claf penodol. Felly, nid oes angen i driniaeth feddygol briodol fod yn debygol o gyflawni'r dibenion hynny. Hynny yw, nid yw diben yr un fath â thebygolrwydd. Mae natur a pha mor eithafol yw anhwylder meddyliol y claf ac amgylchiadau penodol y claf i gyd yn berthnasol i p'un a yw'r driniaeth yn briodol.

Mae'r prawf triniaeth meddygol priodol wedi'i ddylunio i sicrhau nad yw cleifion yn cael eu cadw ar gyfer triniaeth oni bai eu bod am gael cynnig triniaeth briodol ar gyfer eu hanhwylder meddyliol. Felly, mae'r MHA yn ei gwneud yn ofynnol bod triniaeth briodol ar gael i glaf dan gadwad yn unig. Pe byddai claf yn gwrthod derbyn triniaeth, ni fyddai hyn yn rhwystr i'w gadw, cyhyd â bod triniaeth briodol ar gael.

Mae hyn yn arbennig o berthnasol ar gyfer therapi seicolegol. Mae'r Cod ym mhennod 23.20 yn nodi:

*Yn benodol, nid yw therapiau seicolegol a mathau eraill o driniaethau meddygol, sy'n gofyn am gydweithrediad y claf er mwyn bod yn effeithiol, yn amhriodol yn awtomatig oherwydd nad yw claf yn dymuno eu derbyn ar hyn o bryd yn unig. Gall triniaethau o'r fath barhau i fod yn briodol ac ar gael cyhyd â'i bod yn parhau i fod yn glinigol addas i'w cynnig ac y byddent yn cael eu darparu os yw'r claf yn cytuno i'w derbyn.*

Er bod prawf argaeledd triniaeth feddygol briodol yn berthnasol i ymyraethau seicolegol yn yr un ffordd ag ar gyfer mathau eraill o driniaeth, mae'n bwysig i seicolegwyr osgoi rhoi pwysau ar gleientiaid i gymryd rhan mewn triniaeth o'r fath. Er mwyn cael cynghrair therapiwtig effeithiol mae angen parch a bydd hyn ond yn datblygu lle nad oes gorfodaeth. Mae therapi seicolegol yn gweithio pan fo'r cleient yn penderfynu eu bod yn barod ar gyfer therapi ac yn rhoi eu caniatâd yn rhydd iddo. Mae pŵer gwahaniaethol anochel sy'n ffafrio'r clinigwr. Felly, dylid gwneud pob ymgais i bwysleisio ymglymiad a dewis y claf ac osgoi gorfodaeth mewn modd sy'n gyson ag egwyddorion rhoi grym ac ymglymiad ac egwyddorion parch ac urddas y *Cod Ymarfer*. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn **Adran 6: Cael caniatâd gwybodus**.

Fe wnaeth Deddf Iechyd Meddwl 2007, a ddiwygiodd yr MHA 1983, gyflwyno clinigwyr (AC) y gellir eu defnyddio o grŵp penodol o broffesiynau, gan gynnwys seicolegwyr ymarferol sydd wedi'u rhestru yn y gofrestr a gedwir gan y Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd. Mae ACau yn cael eu cymeradwyo gan yr awdurdod cenedlaethol priodol i weithredu fel clinigwyr wedi'u cymeradwyo at ddibenion yr MHA 1983. Mae Clinigwyr cyfrifol (RC) yn Acau gyda chyfrifoldeb cyffredinol am achos claf a ddyrannwyd. Mae'r Cod Ymarfer ym mhennod 36.3 yn dweud mai'r AC sydd ar gael gyda'r arbenigedd mwyaf priodol i fodloni anghenion triniaeth a phrif anghenion asesu'r claf y dylid eu penodi fel RC. Ym mhennod 36.5 mae'r Cod yn dweud lle mae therapiau seicolegol yn ganolog i driniaeth claf yna gallai fod yn briodol i weithiwr proffesiynol gydag arbenigedd penodol yn y maes hwn i weithredu fel RC.

Mae Pennod 39 y *Cod Ymarfer* yn rhoi canllawiau ar yr amgylchiadau lle gallai gwrthdaro buddiannau posibl atal gweithwyr proffesiynol penodol rhag gwneud cais i gefnogi neu argymhellion i gefnogi cadwad neu warcheidwadaeth claf. Mae'r buddiannau gwrthdaro posibl sy'n cael sylw yn y Cod yn cynnwys materion ariannol, busnes, proffesiynol a phersonol.

### **Deddf Iechyd Meddwl (Yr Alban) 2015.**

Mae'r ddeddf hon ynghyd â Deddf Iechyd Meddwl (Gofal a Thriniaeth) (Yr Alban) 2003 yn nodi'r gyfraith ar gyfer cadw cleifion a chyfyngu cleifion. I gleifion gael eu cadw, mae'n rhaid ystyried hyn gan y Tribiwnlys Iechyd Meddwl ar gyfer Yr Alban. Mae hyn yn berthnasol, er enghraifft, i'r rhai hynny sy'n cael eu cadw yn y GIG nad ydynt yn destun penderfyniad llys (fforensig).

Mae cleifion a gyfyngir yn 'cael eu cadw mewn ysbyty o dan orchymyn gorfodaeth gyda gorchymyn cyfyngu'. Fel arfer maen nhw wedi cyflawni trosedd y gellir ei gosbi â charchariad ond oherwydd anhwylder meddyliol nid ydynt yn cael eu carcharu ond yn cael gorchymyn i'w cadw yn yr ysbyty i gael triniaeth, heb derfyn amser. Maen nhw'n cael eu trin drwy raglen o driniaeth ac adferiad - y nod yw atal ail-droseddu drwy ddelio gyda'r anhwylder meddyliol'.

### **Asesu risg**

Wrth ddelio gyda phobl dan gadwad sy'n ceisio cael eu rhyddhau, fel ceisiadau parôl neu gleifion sy'n ceisio cael eu rhyddhau o dribiwnlys iechyd meddwl, asesiad risg (fel arfer ar gyfer risg o drais) fydd y brif ystyriaeth. Dylai seicolegwyr gofio nad yw asesiad risg yn rhagfynegiad. Anaml y bydd teclynnau asesu risg yn fwy na thua 70 y cant yn gywir wrth ragfynegi ail-droseddu ac mae sawl eitem a ddefnyddir yn gyffredin mewn atodlenni asesu risg â gwerth rhagfynegol gwael.<sup>17</sup> Dylai seicolegwyr hefyd gofio fod teclynnau asesu risg yn well am nodi unigolion risg isel yn hytrach nag unigolion risg uchel<sup>18,19</sup>. Nid yw datganiad risg yn rhagfynegiad am unigolyn, ond yn ddatganiad yn seiliedig ar ymddygiad grŵp maen prawf y mae'r unigolyn hwnnw'n cael eu cymharu â nhw. Mae risg yn ystadegol yn ôl ei natur, ac mae gwerth cymariaethau o'r fath yn dibynnu ar debygrwydd yr unigolyn i'r grŵp maen prawf y datblygwyd y teclyn asesu risg arno. Gallai cywirdeb gael ei leihau'n fawr os yw'r tebygrwydd yn isel<sup>20</sup>. Gallai fod yn well meddwl am asesiad risg fel proses o nodi'r ffactorau risg hynny sydd angen eu monitro a'u rheoli os yw goruchwyliaeth yr unigolyn yn cael ei leihau neu'n dod i ben.

## **3.10 Gweithio gyda phobl sydd wedi'u cyflogi, neu a hoffai gael eu cyflogi**

Weithiau caiff seicolegwyr eu comisiynu i gyflawni asesiad neu hyfforddiant seicolegol gyda gweithwyr a gweithwyr posibl. Dylai seicolegwyr fod yn hynod ofalus gyda'r cyngor a ddarperir mewn adroddiadau dilynol, gan nad yw cyflogwyr yn weithwyr proffesiynol wedi'u hyfforddi a gallent gamddechongli cyngor neu ganlyniadau profion seicometrig. Er enghraifft, gallai dyfynnu lefel gallu darllen gan ddefnyddio oedran fod yn gamarweiniol, a gellir ei ddechongli yn anghymwys ar gyfer y swydd, ond mewn gwirionedd nid yw'r swydd yn gofyn am lefel darllen uchel neu gellid darparu addasiad rhesymol.

Yn yr un modd, dylai seicolegwyr sicrhau fod teclynnau maen nhw'n eu defnyddio ar gyfer asesu cymhwysedd neu addasrwydd yn briodol i'r rôl, a'u bod yn ddibynadwy ac yn ddilys. Mae'n debygol y bydd unrhyw declynnau sydd wedi'u dyfeisio gan y seicolegydd yn cael eu dehongli gan y cyflogwr yn broffesiynol ac yn awdurdodol, lle mae amwysedd neu nifer o ddehongliadau, dylid gwneud hyn yn glir, fel nad yw penderfyniadau am gyflogaeth pobl yn cael eu gwneud ar gam.

Mae pobl sy'n gweithio neu a hoffai weithio, sy'n profi anawsterau meddyliol wedi'u hachosi gan amrywiaeth o ffactorau, er enghraifft anabledau deallusol, dementia, anaf wedi'i gaffael i'r ymennydd. Weithiau rydyn ni'n gwybod am y wybodaeth hon ac mae angen ei ystyried wrth asesu a chynghori. Ar adegau eraill, mae angen ystyried posibilrwydd nam deallusol neu feddyliol. Gall effaith hyn fod yn bellgyrhaeddol, o ran cyflogaeth barhaus neu gyflogaeth yn y dyfodol, mynediad at fudd-daliadau ac wrth gwrs addasiadau cysylltiedig ar gyfer y person a'r bobl o'u hamgylch. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 7: Rheoli data a chyfrinachedd a Dogfen y Gymdeithas: Aseiad Seicolegol ar gyfer Oedolion gydag Anawsterau Perfformiad Penodol yn y Gwaith*.

### 3.11 Gweithio gyda gwahaniaeth diwylliannol

Disgwylir y bydd gan bob seicolegydd y sgiliau hanfodol a'r galluoedd i weithio gyda phob adran o'r gymuned.

Mae angen i seicolegwyr fod yn ymwybodol o gredoau a thybiaethau nodweddiadol sy'n amlygu wrth feddwl am diwylliant a grwpiau ethnig. Dylai seicolegwyr gofio hanes hiliaeth a datblygiad cynnar seicoleg y Gorllewin<sup>21</sup> a phrofi â thuedd diwylliannol oedd yn ffafrio plant gwyn, dosbarth canol. Mae angen i seicolegwyr gydnabod nad yw grwpiau amlethnig yn grwpiau homogenaidd a bod gwahaniaethau lleol a rhanbarthol eang ymhlith y grwpiau hyn y gellir eu rhannu yn ôl iaith, tafodiaith ac amrywiadau rhanbarthol. Mae gan bob cymuned ethnig hunaniaeth unigryw a gallai ffocws crefyddol hefyd amrywio mewn ac ar draws cymunedau.

Nid yw hil yn gysyniad biolegol ystyrion i'w gymhwyso i bobl, ac mae'r rhaniadau artiffisial rhwng y grwpiau a elwir yn grwpiau hiliol hyd yn oed yn niwlog ac yn ansefydlog, yn fiolegol, yn gymdeithasol ac yn gorfforol.<sup>22</sup>

Mae angen i seicolegwyr ddeall y gwahaniaethau a ddioddefir gan bobl o gefndiroedd amrywiol a/neu gefndiroedd lleiafrif ethnig a chrefyddol o ganlyniad i'r canlynol:

- y defnydd ymglyfnewidiol o'r termau hil, diwylliant ac ethnigrwydd yn arwain naill ai at dybio bod diwylliant, hil ac ethnigrwydd du a lleiafrifol yn unedol neu dybio fod gwybod am y diwylliannau hyn yn datrys problem cydraddoldeb, tegwch ac argaeledd gwasanaethau;
- cynnal dull dall i liw mewn gwasanaeth lle mae 'un math yn gweddu i bawb', gan arwain at ddiffyg cydnabyddiaeth ffurfiol o'r anghenion amrywiol hyn yn ogystal ag anwybyddu'r anghenion hyn, methu â'u cydnabod neu dybio eu bod yr un fath;
- diffyg therapi seicolegol diwylliannol perthnasol priodol ar gael i gymunedau Du a Lleiafrif Ethnig (BME) penodol;
- bod yn destun gwahaniaethau ar sail anghenion 'arbennig', a ystyrir yn effeithiol fel 'patholeg diwylliannol'; a
- profi achosion o wahaniaethu anuniongyrchol, cynnil, neu wahaniaethu anfwriadol a elwir yn aml yn 'feicro-ymosodedd'.

Disgwylir i bob seicolegydd gweithredol ddatblygu perthynas waith cynhyrchiol gyda grwpiau o bobl amrywiol o ran diwylliant ac iaith drwy wneud y canlynol:

- osgoi mathau gwahanol o duedd a dod o hyd i ffyrdd newydd (llafar a ffyrdd nad ydynt yn llafar) o adeiladu cydberthynas a pharch;
- defnyddio a gweithio gyda dehonglwr wedi hyfforddi mewn asesiadau, fformwleiddiad a gwaith ymyrraeth yn ogystal â gwaith ymchwil;
- bod yn ymwybodol o effaith diwylliant, ethnigrwydd a chrefydd ar asesu, fformiweiddio a phrosesau ymyrraeth a'r defnydd o brofion sy'n cyfeirio at y norm nad ydynt yn cynnwys grwpiau ethnig lleiafrifol fel rhan o'u safoni;
- cyn-asesu a chyn-ymgorffori hunaniaeth ethnig (gan gynnwys ei raddoliadau manwl, crefydd, dosbarth a chenedlaethol) sy'n gallu effeithio ar brosesau a chanlyniadau gwaith seicolegol;
- cydnabod eu hethnosentrigrwydd eu hunain a rhagfarn waelodol posibl wedi'i gyflyru gan gymdeithas tuag at bobl sy'n 'wahanol'; mae angen i seicolegwyr gydnabod bod pobl yn gallu newid, waeth beth fo eu gwahaniaethau a'u cyfyngder seicolegol;
- ailedrych ar fodolau iechyd meddwl cyfredol sy'n adlewyrchu lluniadau Gorllewinol yn draddodiadol, ac ymgorffori safbwyntiau byd-eang eraill o lesiant seicolegol; a
- deall a pharchu cysyniadau gwahanol iechyd a salwch sy'n bodoli mewn ethnigrwydd gwahanol, gan gynnwys pobl sydd newydd gyrraedd o Ewrop a'r ffoaduriaid o Syria, Twrci, Somalia ac ati.

Mae angen i seicolegwyr: roi sylw i sefyllfaoedd bywyd gwahanol ac amgylchiadau bywyd a brofwyd gan ddefnyddwyr sy'n dymuno defnyddio gwasanaethau iechyd meddwl; clywed y lleisiau yn seiliedig ar eu profiadau personol; a gweithredu ac ymateb felly mewn modd dynol.

### 3.12 Gweithio gyda phobl â ffydd, crefydd ac ysbrydolrwydd

Wrth weithio gyda chleifion ag amrywiaeth o werthoedd a chredoau crefyddol ac ysbrydol a allai fod yn wahanol i'w rhai nhw, dylai seicolegwyr ystyried y canlynol:

- Dylai seicolegwyr barchu gwerthoedd a chredoau ysbrydol cleientiaid ac mae angen iddynt fod yn wiliadwrus nad yw eu credoau personol yn rhwystr wrth geisio ymgysylltu gyda chleient.
- Yn aml iawn, mae credoau ysbrydol yn fuddiol i les cleient a gallai fod yn ddefnyddiol i gael ei ymgorffori i unrhyw ymyrraeth er mwyn cyflawni effaith gadarnhaol lle bo'n briodol.
- O dan rhai amgylchiadau gallai cred ffydd y cleient fod yn niweidiol neu'n golledus iddyn nhw eu hunain neu i eraill.

### 3.13 Gweithio gyda lleiafrifoedd rhywiol a rhywedd

Mae seicolegwyr wedi ymrwmo i gynnwys a thrin pobl rhyngrywiol, pobl nad ydynt yn uniaethu â bod yn heterorywiol a/neu bobl nad ydynt yn uniaethu â'u rhywedd genedigol yn deg. Mae'r adran hon yn rhoi canllawiau ar fynd i'r afael â materion penodol wrth gefnogi'r poblogaethau heterogenaidd hyn. Yn y canllawiau hyn rydyn ni'n defnyddio'r term 'lleiafrif(oedd) rhywiol' i gyfeirio at yr unigolion hyn â'u atyniad rhamantaidd neu atyniad rhywiol yn wahanol i atyniad heterorywiol (gwahanol i'r rhan fwyaf yn y gymdeithas o'u hamgylch), ac mae'r term 'lleiafrifoedd rhywedd' yn cyfeirio at unigolion trawsrywiol, genderqueer a rhyngrywiol.

Wrth weithio gyda lleiafrifoedd rhywedd a rhywiol, anogir seicolegwyr i wneud y canlynol:

- cofio nad yw hunaniaethau lleiafrif rhywiol a rhywedd o reidrwydd yn dangos anhwylderau iechyd meddwl;
- deall fod agweddau tuag at ryw, rhywioldeb a rhywedd wedi'u gosod mewn cyd-destun cymdeithasol, diwylliannol, a gwleidyddol newidiol, ac i adlewyrchu eu dealltwriaeth eu hunain o'r cysyniadau hyn a sut y gallai effeithio ar eu hymarfer;
- adlewyrchu ar ffiniau eu hymarfer wrth weithio gyda chleientiaid lleiafrif rhywedd a rhywiol penodol, ac ystyried cyfeirio a hyfforddiant priodol lle bo'r angen;
- deall sut mae gwarthnodaeth cymdeithasol (e.e. rhagfarn, gwahaniaethu a thrais) yn cyflwyno risg i gleientiaid lleiafrif rhywedd a rhywiol;
- ystyried ymgysylltu gyda'r cyd-destun cymdeithasol-gwleidyddol ehangach mewn perthynas â lleiafrifoedd rhywiol a rhywedd er mwyn lleihau stigma cymdeithasol;
- bod yn wybodus am yr amrywiaeth o hunaniaethau ac ymarferion lleiafrifol rhywiol a rhywedd;
- defnyddio dewis iaith yr unigolion lleiafrif rhywedd a rhywiol;
- deall amgylchiadau penodol ac unigryw a'r heriau sy'n wynebu cleientiaid gyda hunaniaethau ac arferion rhywiol a rhywedd amrywiol;
- deall amrywiaeth y mathau o berthnasau a theuluoedd mewn cleientiaid lleiafrif rhywiol a rhywedd;
- bod yn ymwybodol o'r heriau posibl sy'n wynebu cleientiaid lleiafrifol rhywedd a rhywiol yn eu perthnasau a'u teuluoedd;
- bod yn wylidwrus o'r rhyngadrannau rhwng lleiafrifoedd rhywedd a rhywiol a statws cymdeithasol-ddiwylliannol/economaidd;
- cydnabod yr heriau penodol sy'n cael eu profi gan lleiafrifoedd rhywedd a rhywiol gydag anawsterau corfforol a/neu anawsterau iechyd meddwl;
- cydnabod yr amrywiaeth o lwybrau datblygiadol ar gyfer plant ac oedolion lleiafrifoedd rhywiol a rhywedd;
- cydnabod anghenion a materion pobl ifanc o lleiafrifoedd rhywedd a rhywiol, a'u gwendidau penodol;
- cefnogi hunanbenderfyniad eu cleientiaid yn natblygiad eu hunaniaeth a'u harferion; ac
- osgoi ceisio newid lleiafrifoedd rhywiol neu rhywedd ar y sail na allant gael eu 'gwella' neu oherwydd damcaniaeth cyhuddgar, credoau personol, crefyddol a/neu gredoau cymdeithasol-ddiwylliannol.

### **Gweithio gyda phoblogaethau Lesbiaidd, Deurywiol, Hoyw, Traws\*, Cyfunrhywiol (LGBTQ) sy'n hiliol ac yn ethnig amrywiol**

Mae'n rhaid i bobl LGBTQ o ethnigrwydd du a lleiafrifol (BME) drafod rhwng werthoedd a chredoau diwylliannau prif ffrwd a diwylliannau ethnig lleiafrifol. Gall gwahaniaethau diwylliannol mewn normau, credoau, a gwerthoedd fod yn ffynhonnell o straen seicolegol<sup>23,24,25</sup>. Mae'n bosibl na fydd unrhyw grŵp lleiafrif ethnig a rhywiol penodol y gall person BME LGBTQ angori eu hunaniaeth iddyn nhw a chael eu derbyn a chael cefnogaeth. Gallai hyn fod yn broblem benodol i ieuencid BME LGBTQ sy'n archwilio eu rhywioldeb a'u hunaniaeth rywiol.



Pan yn cynnig gwasanaethau seicolegol i boblogaethau LGBTQ amrywiol o ran ethnigrwydd a hil, nid yw'n ddigon i seicolegwyr gydnabod yr hunaniaeth hiliol ac ethnig a chefnidir y cleient. Gall statws lleiafrif ethnig gymhlethu a gwaethygu'r materion, yr heriau a'r anawsterau mae'r cleient yn eu profi. Gall y cleient gael ei effeithio gan y ffordd mae eu cymuned ethno-ddiwylliant yn ystyried ac yn deall rhyw, rhywioldeb a rhywedd. Mae mater hiliaeth yn y gymuned LGBTQ hefyd yn fater pwysig i'w ystyried<sup>26,27,28,29</sup>. Mae sensitifrwydd i'r ddeinameg gymhleth sy'n gysylltiedig â ffactorau fel gwerthoedd diwylliannol am rolau rhywedd, crefydd a chredoau cenhedlol, pa mor eithafol yw goddiwylliannu teuluol ac unigol, a hanes personol a diwylliannol gwahaniaethu neu orthrwm hefyd yn bwysig. Gallai'r ffactorau hyn i gyd effeithio'n sylweddol ar integreiddio hunaniaeth a gweithrediad seicolegol a chymdeithasol<sup>30,31,32,33,34</sup>.

Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *Nogfen y Gymdeithas: Canllawiau ac Adolygiad Llenyddiaeth ar gyfer Seicolegwyr Sy'n Gweithio'n Therapiwtig gyda Chleientiaid Lleiafrifoedd Rhywiol a Rhywedd*.

### 3.14 Gweithio gyda phobl a allai fod yn destun allgau cymdeithasol

Mae allgau cymdeithasol yn cyfeirio at y graddau mae unigolion yn cael eu gwadu rhag mynediad at y system gymdeithasol gyffredinol a'r hawl i gymryd rhan mewn meysydd allweddol o fywyd cymdeithasol, economaidd a diwylliannol. Mae'r allgau hwn yn digwydd oherwydd cyfyngiadau ac amodau yn hytrach na fel mater o ddewis. Mae allgau fel arfer o ganlyniad i dlodi a/neu berthyn i grŵp lleiafrif cymdeithasol. Mae effaith allgau cymdeithasol wedi'i gofnodi'n dda ac mae'n arwain at barhad cylchoedd anghydraddoldeb ar gyfer unigolion a grwpiau. Mae'r cylchoedd anghydraddoldeb hyn yn parhau o ran incwm, iechyd, cyfle, perthnasau a hyd oes. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *Nogfen y Gymdeithas: Ymarfer cymdeithasol gynhwysol*.

Cynhwysiant cymdeithasol yw'r broses lle mae anghenion holl aelodau cymunedau a'r grwpiau sy'n rhan o'r cymunedau'n cael eu cydnabod, eu blaenoriaethu a'u bodloni, gan arwain yr unigolion i deimlo'n werthfawr a theimlo parch. Mae hybu cynhwysiant cymdeithasol yn dasg ehangach na hybu cydraddoldeb a mynd i'r afael â gwahaniaethu a stigma. Mae'n gofyn i weithwyr proffesiynol seicoleg fynd i'r afael â materion strwythurol ehangach mewn cymdeithas sy'n cynnal prosesau allgau a gwahaniaethau pŵer.

Nid yw'r ystod o unigolion a grwpiau a allai brofi anfantais ac allgau wedi'i gyfyngu i'r nodweddion gwarchoddedig a amlinellir yn y Ddeddf Cydraddoldeb. Er enghraifft, gallai pobl hefyd brofi allgau oherwydd eu hoedran, eu bod yn ofalwr neu mewn gofal, fod ganddynt incwm isel neu gyflawniad addysgol isel, neu fod eu gallu meddyliol dan fygythiad.

Wrth weithio tuag at gynhwysiant cymdeithasol anogir seicolegwyr i wneud y canlynol:

- cydnabod, deall a pharchu amrywiaeth y cymunedau maen nhw'n gweithio ynddynt;
- gwneud addasiadau lle bo'n bosibl a lle bo'r angen, i alluogi pobl i gymryd rhan lawn, e.e. I gyfathrebu, manteisio ar wasanaethau, addasu deunyddiau ac asesiadau ac ymyrraethau seicolegol;
- cydnabod fod ganddynt ddyletswydd broffesiynol weithredol i hybu cydraddoldeb a chyfle;

- cydnabod y cywilydd a'r trallod a achosir gan wahaniaethu, ac effaith gwahaniaethu ar les;
- cydnabod ac ymateb i'r trawma a'r trallod a achoswyd gan allgau;
- symud y tu hwnt i lefel yr unigolyn a chydabod fod allgau cymdeithasol yn fater strwythurol, ac y gellir cyflawni cynhwysiant drwy wneud newidiadau strwythurol i gymdeithas a mentrau polisi eang yn unig;
- cydnabod bod cyfrifoldeb i amlygu'r cysylltiadau rhwng ffactorau cymdeithasol strwythurol a phroblemau iechyd meddwl;
- gwneud cyflogwyr, llunwyr polisi, cleientiaid a'r cyhoedd yn ymwybodol o sefyllfaoedd lle mae polisiâu, arfer a dyraniad adnoddau'n llethol, yn annheg, yn niweidiol neu'n anghyfreithlon;
- herio amodau cymdeithasol, fel unigolion ac ar y cyd, sy'n cyfrannu at allgau cymdeithasol a gwarthnodaeth;
- gwneud gwasanaethau'n hygyrch o ran amser, gofod, cynefindra a chysur; gwneud addasiadau rhesymol i wasanaethau i fodloni anghenion unigolion; mae angen i bobl allu mynd i fannau, cyrraedd mannau, teimlo croeso mewn mannau a theimlo eu bod yn perthyn i fannau;
- cydnabod fod gwasanaethau cynhwysol yn adlewyrchu'r cymunedau maen nhw'n eu gwasanaethu o ran hunaniaeth ac amrywiaeth y tîm staff;
- cydnabod yr ystod o ymyraethau allai wella canlyniadau clinigol a chymdeithasol a defnyddio dylanwad i sicrhau fod y gwasanaethau hyn yn cael eu comisiynu;
- pwysleisio canlyniadau cymdeithasol a chyfranogiad ochr yn ochr â chanlyniadau clinigol;
- cynnal pwyslais ar roi grym i gleientiaid gyflawni eu nodau cymdeithasol; a
- nodi ffynonellau naturiol o gefnogaeth a pherthnasau dwyochrog ar gyfer unigolion yn eu cymunedau, a cheisio cyfleoedd i helpu unigolion gyda'r broses o bontio allan o wasanaethau iechyd meddwl ffurfiol.

## 4. Diogelu

---

Mae diogelu'n golygu gwarchod iechyd, lles a hawliau dynol pobl, a'u galluogi i fyw heb niwed, cam-drin ac esgeulustod<sup>35</sup>. Mae'r canllaw hwn yn rhoi sylw i ddiogelu plant ac oedolion.

Mae cam-drin yn gallu digwydd mewn sawl ffordd ac mae'n gallu torri drwy barthau amrywiol o fywyd. Cyfeirir at y categorïau isod yn aml yng nghyd-destun ymchwiliad/deddfwriaeth ac nid ydynt yn ecsgliwsif ar ei gilydd gydag e.e. camdriniaeth emosiynol i'w weld mewn parthau eraill o gamdrin. Gellir canfod cam-drin ar draws pob adran o gymdeithas, waeth beth fo eich rhywedd, oedran, gallu, crefydd, hil, ethnigrwydd, amgylchiadau personol, cefndir ariannol neu gyfeiriadedd rhywiol.

- Camdrin corfforol - dyma'r defnydd o rym corfforol neu gamdrin un person gan berson arall a allai arwain, neu nad yw'n arwain, at anaf corfforol gwirioneddol. Gallai hyn gynnwys taro, gwenwyno, amddifadedd bwyd, dŵr neu ryddid, trin yn gas neu amlygu i wres neu oerfel, ymhlith pethau eraill.
- Trais a cham-drin rhywiol - ystyr cam-drin rhywiol yw unrhyw ymddygiad a ystyrir o natur rywiol sy'n ddigroeso neu'n digwydd heb ganiatâd neu ddealltwriaeth. Gall trais a cham-drin rhywiol ddigwydd mewn sawl ffordd a gallai gynnwys gweithgareddau rhywiol heb gyffwrdd fel: amlygiad anwedus, ystelcian, paratoi i bwrpas rhyw neu orfodi i edrych ar, neu fod yn rhan o gynhyrchu deunydd treisgar rhywiol, neu orfodi i wyllo gweithgarwch rhywiol.
- Mae cam-drin emosiynol/seicoleg yn ymddygiad sydd yn seicolegol niweidiol neu sy'n peri tralod meddyliol drwy fygwth, codi cywilydd neu ymddygiad llafar/nad yw'n llafar arall. Gallai hyn gynnwys bygythiadau, rhoi'r bai, rheoli, brawychu neu orfodi ymhlith pethau eraill.
- Ystyr cam-drin ariannol yw ymgais at ladrad, twyll neu fyrgheriaeth neu ladrad, twyll neu fyrgheriaeth gwirioneddol. Mae'n golygu camneilltuo neu gamddefnyddio arian, eiddo, budd-daliadau, nwyddau materol neu drafodiadau ased eraill na wnaeth y person roi caniatâd ar ei gyfer, neu nad oedd yn gallu rhoi caniatâd, neu lle cawsant eu dirymu drwy eu brawychu, eu gorfodi neu eu twyllo. Gallai hyn gynnwys ecsploetiaeth, embeslad, cadw pensiwn neu fudd-daliadau neu bwysau a roddir mewn perthynas ag ewyllys, eiddo neu etifeddiaeth.
- Ystyr cam-drin sefydliadol yw cam-drin neu esgeulustod gan drefn neu unigolion, mewn lleoliadau lle mae pobl sydd mewn risg yn byw ynddyn nhw neu'n eu defnyddio. Gallai camdriniaeth sefydliadol ddigwydd pan fydd trefn ddyddiol, systemau ac arferion yn arwain at safonau gwael o ofal, arfer ac ymddygiad gwael, arferion anhyblyg a threfn haearnidd sy'n torri urddas a hawliau dynol yr oedolyn ac yn eu gosod mewn perygl o niwed. Gallai ddigwydd mewn diwylliant sy'n gwadu, yn cyfyngu ar neu'n cwtogi preifatrwydd, urddas, dewis ac annibyniaeth. Mae'n cynnwys methiant cyfunol darparwr gwasanaeth neu sefydliad i ddarparu gwasanaethau diogel a phriodol ac yn cynnwys methiant i sicrhau fod y mesurau ataliol a/neu warchodol hanfodol ar waith.
- Esgeulustod yw'r methiant parhaus i fodloni anghenion seicolegol a/neu gorfforol



sylfaenol. Gallai gynnwys rhiant neu ofalwr yn meddwl darparu bwyd, dillad neu loches ddigonol, methu â darparu ar gyfer anghenion emosiynol sylfaenol, neu fethu ag ymateb i'r rhain, neu fethu â gwarchod rhag niwed corfforol.

Mae seicolegwyr mewn safle perthnasol iawn i nodi rhyngweithio neu amgylchiadau sy'n effeithio ar iechyd a datblygiad. Nid yn unig mae hyn yn berthnasol i seicolegwyr sy'n ymgymryd â gwaith uniongyrchol gyda phlant ac oedolion agored i niwed mewn amrywiaeth o leoliadau; ond mae hefyd yn berthnasol i'r rhai hynny sy'n gweithio gyda chleientiaid, a welir er enghraifft mewn clinigau, ysbytai neu garchardai, sy'n datgelu achosion hanesyddol o gamdrin neu'n codi pryderon am ddiogelu plant neu les pobl yn eu teuluoedd neu eu cymunedau. Felly mae diogelu'n gyfrifoldeb i bob seicolegydd waeth beth fo'u rolau.

## 4.1 Diogelu plant

Mae'r Gymdeithas yn cefnogi *Gweithio Gyda'n Gilydd i Ddiogelu Plant* - Canllaw i weithio rhyngasiantaethol er mwyn diogelu a hybu lles plant<sup>36</sup>. Mae diogelu plant yn gyfrifoldeb ar bawb.

Mae'r canllaw hwn yn diffinio diogelu plant fel gwarchod plant rhag camdriniaeth ac atal amharu ar iechyd neu ddatblygiad corfforol neu feddyliol plant (corfforol, deallusol, emosiynol, cymdeithasol ac ymddygiadol). Mae hybu lles yn cael ei ddiffinio fel sicrhau fod plant yn cael eu magu mewn amgylchiadau sy'n gyson â darpariaeth gofal diogel ac effeithiol, a chymryd camau i alluogi'r holl blant i gael y cyfleoedd gorau mewn bywyd.

Mae gwarchod plant mewn perthynas â diogelu yn cyfeirio at y gweithgarwch a chyflawni i warchod plant penodol sy'n dioddef neu'n debygol o ddioddef niwed sylweddol. At ddibenion deddfwriaeth gwarchod plant, ystyr plant yw'r rhai hynny nad ydynt wedi cyrraedd eu penblwydd yn 18 eto. Mae anghenion y plentyn yn hanfodol, a dylid rhoi anghenion a dymuniadau pob plentyn gyntaf, p'un ai'n fabi neu'n blentyn ifanc hyd at blant hŷn, fel bod pob plentyn yn derbyn y gefnogaeth sydd ei angen arnynt cyn i broblem godi.

Mae dwy egwyddor yn sail i'r polisi Gweithio Gyda'n Gilydd: (a) mae diogelu'n gyfrifoldeb ar bawb ac er mwyn i wasanaethau fod yn effeithiol dylai pob gweithiwr proffesiynol a sefydliad chwarae eu rhan lawn; a (b) mae diogelu'n gofyn am ddull sy'n canolbwyntio ar y plentyn ac sy'n seiliedig ar ddealltwriaeth glir o anghenion a barn plant.

Lle mae pryderon fod plentyn mewn perygl o niwed, fel arfer dylid cyfleu pryderon o'r fath gan ddilyn protocol diogelu gweithle'r seicolegydd. Lle nad yw hyn yn berthnasol, gellir codi pryderon am les plant yn uniongyrchol gyda thîm gofal cymdeithasol plant yr awdurdod lleol.

Dylai seicolegwyr wneud y canlynol:

- bod yn ymwybodol o wendid dwysach/angen posibl am gefnogaeth ymyrraeth gynnar ar gyfer plentyn sydd: ag anabledd, ag anghenion ychwanegol (gan gynnwys anghenion addysgol arbennig), yn ofalwr, yn dangos arwyddion o ymgysylltu mewn

ymddygiad gwrthgymdeithasol neu droseddol, wedi dychwelyd adref o ofal a/neu yn dangos arwyddion o gamdrin a/neu esgeulustod.

- bod yn ymwybodol o wendid dwysach lle mae plentyn mewn amgylchedd teuluol sy'n cyflwyno heriau i'r plentyn, fel camdrin sylweddau, problemau iechyd meddwl oedolion a thrais yn y cartref.
- ystyried effeithiau posibl iechyd gwael y rhiant/gofalwr ar y teulu ac a yw hyn yn creu effeithiau negyddol sylweddol neu risgiau i blant yn y teulu hwnnw;
- bod yn ymwybodol os oes gan oedolyn gyfrifoldebau am blant y tu allan i'r cartref, fel gweithio gyda phlant, y gallai eu salwch meddwl a/neu eu hiechyd effeithio'n fwy cyffredinol ar gapasiti'r oedolyn i weithio'n ddiogel;
- bod yn ymwybodol y gallai plant yn yr un teulu gael eu trin yn wahanol (gallai un plentyn gael ei ddewis i'w gamdrin);
- bod yn ymwybodol/ceisio deall sut y gallai plant gam-drin plant eraill;
- cydnabod bod rhai gweithwyr proffesiynol yn defnyddio eu swydd i gam-drin plant a phobl agored i niwed; a
- herio cam-drin sefydliadol yn ei ffurfiau amrywiol.

Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol o risg sy'n gofyn am ystyriaeth ychwanegol, yn bennaf:

- ecsploetiaeth rywiol, sy'n cynnwys sefyllfaoedd ecsbloetiol, cyd-destunau a pherthnasau heb i'r plentyn gydnabod y niwed oherwydd eu hoedran/dealltwriaeth, bregusrwydd cymdeithasol/economaidd a/neu fregusrwydd emosiynol;
- cam-drin ar y rhyngwyd, a allai gynnwys seibr-fwlio, amlygu i bornograffi neu drais ac esbloetio pobl ifanc;
- trais domestig a allai amlygu plentyn i drais yn uniongyrchol neu'n anuniongyrchol;
- cam-drin yn seiliedig ar gywilydd lle gallai plant neu bobl ifanc gael eu cam-drin yn gorfforol neu eu lladd am ddwyn 'cywilydd' ar eu teuluoedd neu dorri disgwyliadau diwylliannol o 'anrhydedd'; a
- Masnachu, mae unrhyw blentyn sy'n cael ei gludo am resymau ecsbloetiol yn cael ei ystyried fel dioddefwr masnachu, p'un a yw'n cael eu gorfodi neu'n cael ei dwyllo. Mae hyn yn rhannol oherwydd ni ystyrir ei bod yn bosibl i blant roi caniatâd gwybodus. Hyd yn oed pan fydd plentyn yn deall beth sydd wedi digwydd gallant barhau i ymddangos eu bod yn ymostwng yn barod i'r hyn maen nhw'n ei gredu yw ewyllys eu rhieni neu oedolion sy'n cyd-deithio â nhw.

Dylai seicolegwyr feddu ar wybodaeth a dealltwriaeth am wasanaethau ar gyfer plant mewn angen a sut i fanteision arnyn nhw. Dylai seicolegwyr sy'n dod wyneb yn wyneb â cham-drin plant mewn unrhyw ffurf gyfrannau at beth bynnag fo'r camau angenrheidiol i'w cymryd i ddiogelu plant a hybu eu lles. Ni ddylid caniatáu i anghenion/diddordebau oedolion gymryd blaenoriaeth o flaen anghenion y plentyn. Dylai seicolegwyr weithio ar y cyd â rhieni/gofalwyr oni bai fod hyn yn anghyson â sicrhau diogelwch y plentyn a sicrhau bod barn y plentyn yn cael ei geisio, ei glywed a'i gyfleu. Dylai seicolegwyr rannu gwybodaeth briodol mewn modd amserol, trafod unrhyw bryderon a helpu i ddadansoddi gwybodaeth fel y gellir gwneud asesiad o anghenion ac amgylchiadau'r plentyn. Dylai seicolegwyr gysylltu â'r gwasanaethau plant neu'r adran gwasanaethau cymdeithasol yn yr awdurdod lleol priodol (mewn rhai achosion mae'r swyddogaeth hon wedi'i dirprwyo i ganolfan diogelu amlasiantaethol) os ydyn nhw'n bryderus am blentyn neu oedolyn agored i niwed.

## Rheoli achosion o gamdrin hanesyddol honedig

Mae cydnabyddiaeth gynyddol y gallai datgelu camdriniaeth nad yw'n ddiweddar ddatgelu risgiau cyfredol i eraill gan y cyflawnwr honedig. Mae gan seicolegwyr ddyletswydd gofal i'w cleientiaid, ac wrth ddiogelu eraill. Gallai hyn roi seicolegwyr mewn safleoedd cymhleth wrth geisio trafod a chydbywso eu dyletswyddau a'u cyfrifoldebau.

Dylai seicolegwyr sy'n gweithio gyda chleientiaid sy'n oedolion ac sy'n datgelu camdriniaeth rywiol nad yw'n ddiweddar, gydnabod ei bod yn bosibl bod risgiau cyfredol a pharhaus yn cael eu cyflwyno gan y cyflawnwr honedig i eraill. Gallai methu â rhannu pryderon y tu hwnt i'r ystafell ymgynghori olygu y gallai plant a phobl ifanc eraill fod mewn perygl.

Dylid cymryd honiadau cleient o ddifrif, waeth beth fo'r problemau maen nhw'n eu cyflwyno neu eu diagnosis iechyd meddwl.

Ni ddylai diffyg mynediad at blant a nodwyd drwy berthnasau teuluol, rolau gwaith neu rolau gwirfoddol ddileu pryderon am risg, o ystyried y cyfleoedd i gamdriniaeth ddigwydd mewn cymunedau.

Mae'n hanfodol fod seicolegwyr yn ceisio cyngor gan gydweithwyr, yn enwedig cydweithwyr mewn gwasanaethau diogelu, yn y sefydliad yn ogystal ag o asiantaethau â'r dasg o arwain ar ddiogelu (h.y. gwasanaethau cymdeithasol). Dylai seicolegwyr sy'n gweithio gyda chleientiaid heb eu cyfeirio a lle nad oes asiantaeth rhanddeiliaid wedi'i gynnwys ceisio cyngor gan gydweithwyr profiadol uwch ar sut i symud ymlaen. Mae angen i seicolegwyr fod yn ymwybodol o'r posibilrwydd y gallai camdriniaeth fod wedi cael ei drefnu, fod yn ddifrifol ac yn gymhleth.

Ar adegau, er mwyn cefnogi parodrwydd seicolegol plentyn i ddatgelu, efallai y bydd angen parhau â'r ymgynghori heb ei gwneud yn ofynnol i ddweud manylion wrth y seicolegwr. Mae'n bwysig nad yw diffyg parodrwydd cleientiaid i ddatgelu yn dod yn rhwystr rhag derbyn cymorth seicolegol. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *Nogfen y Gymdeithas: Dogfen arweiniad ar reoli achosion o ddatgelu camdrin plant yn rhywiol nad yw'n ddiweddar (hanesyddol)*.

Lle gwneir y datgeliad gan gyflawnwr y gamdriniaeth, dylid cyflawni asesiad risg mewn perthynas â chyd-destun lleoliad y datgeliad ond efallai y bydd rhwymedigaeth broffesiynol i ddatgelu'r drosedd er mwyn diogelu dioddefwyr posibl eraill fel uchod.

## 4.2 Diogelu oedolion sydd mewn perygl o niwed

Daeth Deddf Gofal 2014 â deddfwriaeth newydd mewn perthynas â diogelu pob oedolyn agored i niwed. Mewn rhai rhanbarthau maen nhw wedi symud i ffwrdd oddi wrth y term 'oedolyn agored i niwed' tuag at y syniad o oedolyn sydd mewn perygl o niwed.

Mae oedolyn sydd mewn perygl o niwed yn berson dros 18 mlwydd oed sydd angen gofal neu gefnogaeth, sy'n profi, neu mewn perygl o brofi, camdriniaeth neu esgeulustod, ac o ganlyniad i'w hanghenion nid ydynt yn gallu gwarchod nhw eu hunain rhag y gamdriniaeth neu'r esgeulustod neu'r perygl ohono. Gallai'r anghenion y cyfeirir atyn nhw yma gynnwys amrywiaeth o amgylchiadau bywyd neu bersonol gan gynnwys (ond nid yn gyfyngedig i) nam meddyliol, oedran, anabledd, salwch, anaf neu gyflwr iechyd meddwl.

## Y cyd-destun cyfreithiol

Nid oes unrhyw ddarn penodol o ddeddfwriaeth ar gyfer diogelu oedolion. Mae'n gymysgedd o gyfraith trosedd, cyfraith achos a chyfraith lles. Daeth Deddf Gofal 2014, a ddiweddarwyd yn 2016, â'r fframwaith cyfreithiol cyntaf ar gyfer diogelu oedolion mewn un ddeddf. Mae'n cynnwys amrywiaeth o reoliadau a chanllawiau statudol, sy'n ffurfio'r sylfaen ar gyfer sut y bydd gofal cymdeithasol yn datblygu yn y dyfodol. Mae'n cadw'r egwyddor statudol newydd o les ac yn ei wneud yn gyfrifoldeb ar awdurdodau lleol i hybu lles wrth gyflawni unrhyw rai o'u swyddogaethau gofal a chefnogi. Mae'r ddeddf yn nodi hawliau'r rhai hynny sydd angen gofal a chefnogaeth, eu gofalwyr, a'r system ariannu ar gyfer gofal a chefnogaeth. Mae'n cydnabod na ellir cyflawni hyn drwy unrhyw un asiantaeth. Mae gan bob sefydliad a pherson sy'n dod i gyswllt â phlentyn neu oedolyn gyfrifoldeb a rhan i'w chwarae i gadw plant ac oedolion yn ddiogel. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ***Atodiad 1: Deddfwriaeth berthnasol.***

## Caethwasiaeth fodern

Maes pwysig o bryder yw caethwasiaeth fodern. Mae gwefan y Llywodraeth yn rhoi manylion am waith y llywodraeth i ddod â chaethwasiaeth fodern i ben, gan gynnwys manylion am sut i gyfeirio dioddefwyr i'r mecanwaith atgyfeirio cenedlaethol (NRM). Mae caethwasiaeth fodern yn drosedd ddifrifol. Mae'n cynnwys caethwasiaeth, caethiwed, a llafur gorfodol a masnachu dynol. Gall dioddefwyr caethwasiaeth fodern yn aml wynebu mwy nag un math o gamdriniaeth a chaethwasiaeth, er enghraifft os ydyn nhw'n cael eu gwerthu i fasnachwr arall ac yna'n cael eu gorfodi i fath arall o ecsploetiaeth.

Mae person yn cael ei fasnachu os ydynt yn cael eu cludo i (neu eu symud o amgylch) wlad gan eraill sy'n bygwth, dychryn, brifo a'u gorfodi i wneud gwaith neu bethau eraill nad ydyn nhw am eu gwneud.

Mae gan ddioddefwr caethwasiaeth hawl i gael cymorth a chael ei warchod gan Lywodraeth Cymru (yr enw ar hyn yw'r Mecanwaith Atgyfeirio Cenedlaethol), mae'r holl gefnogaeth yn cael ei ddarparu yn gyfrinachol, a chefnogaeth i siarad gyda'r heddlu. Mae'r Mecanwaith Atgyfeirio Cenedlaethol wedi'i roi ar waith i ganfod dioddefwyr masnachu a'u cyfeirio at sefydliadau fydd yn cynnig cymorth a chefnogaeth. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn ***Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach.***

## Ymateb i bryderon

Mae diogelu oedolion yn golygu:

- Gwarchod hawliau oedolion i fyw mewn diogelwch, heb gamdriniaeth nac esgeulustod.
- Pobl a sefydliadau'n gweithio gyda'i gilydd i atal a rhoi diwedd i risgiau a phrofiadau o gamdrin ac esgeulustod.
- Pobl a sefydliadau'n sicrhau bod lles yr oedolyn yn cael ei hybu gan gynnwys, lle bo'n briodol, ystyried eu barn, teimladau a chredoau yn llawn cyn penderfynu ar gamau gweithredu.
- Cydnabod bod gan oedolion weithiau berthnasau rhyngbersonol cymhleth ac y gallent fod yn amwys, yn aneglur neu'n afrealistig am eu hamgylchiadau personol ac felly risgiau posibl i'w diogelwch a'u lles.

Dylai trefniadau diogelu darparwyr bob amser hybu lles yr oedolyn. Mae bod yn ddiogel yn un peth o nifer o bethau'n unig mae oedolyn eisiau iddyn nhw eu hunain a gellir wynebu heriau wrth geisio cydbwysu diogelwch a rhyddid mewn ffordd sy'n gwarchod ac yn cyflawni hawliau dynol. Dylai darparwyr, a gweithwyr proffesiynol eraill lle bo'n berthnasol, weithio gyda'r oedolyn i sefydlu beth mae bod yn ddiogel yn ei olygu iddyn nhw a beth yw'r ffordd orau i'w gyflawni.

Mae gofal a chefnogaeth yn golygu pethau gwahanol ym mhob achos. Y safon sylfaenol ar ddiogelu yw fod rhaid gwarchod plant ac oedolion sy'n defnyddio gwasanaethau rhag camdriniaeth a'u trin yn amhriodol. Dylai darparwyr sefydlu systemau a phrosesau, a'u gweithredu'n effeithiol er mwyn sicrhau'r warchodaeth hon ac ymchwilio i honiadau o gamdrin cyn gynted â'u bod yn ymwybodol ohonynt.

Mae'r safon yn nodi na ddylai gofal na thriniaeth:

- Wahaniaethu ar sail unrhyw un o'r nodweddion gwarchodedig yn Neddf Cydraddoldeb 2010;
- Cynnwys gweithredoedd â'r bwriad o reoli neu gyfyngu oedolyn neu blentyn nad ydynt yn hanfodol i atal, neu'n ymateb cymesurol i, risg o berygl iddyn nhw neu i berson arall os nad oedd yr oedolyn neu'r plentyn yn destun rheolaeth neu gyfyngiad;
- Bod yn ddiraddol i'r oedolyn neu'r plentyn;
- Diystyru anghenion yr oedolyn neu'r plentyn am ofal neu driniaeth yn arwyddocaol.

Mae'r safon yn mynd ymlaen i nodi na ddylid amddifadu unrhyw oedolyn neu blentyn o'u rhyddid at ddibenion derbyn gofal neu driniaeth heb awdurdod cyfreithiol.

Sefydlwyd Byrddau Diogelu Oedolion i helpu i ddiogelu oedolion gydag anghenion gofal a chefnogaeth. Mae'n rhaid i'r Bwrdd Diogelu Oedolion arwain trefniadau diogelu oedolion ar draws ei ardal a goruchwylio a chydlynu effeithiolrwydd gwaith diogelu ei aelodau a'i asiantaethau partner, yn ôl gwerthoedd y Canllaw 'Gwneud Diogelu'n Bersonol' 2014<sup>37</sup>. Nid yw Gwneud Diogelu'n Bersonol yn berthnasol i bobl gyda chapasiti'n unig, mae'r un mor bwysig i bobl â diffyg capasiti. Mae'r Canllaw yn nodi canlyniadau y gallai pobl eu dymuno gan gynnwys bod a theimlo'n ddiogel, cadw neu gael ffrindiau, gwybod na fydd hyn yn digwydd i unrhyw un arall neu allu gwarchod eu hunain yn y dyfodol.

Nid yw'r canlynol yn ganlyniadau:

- Fod niwed neu gamdriniaeth wedi'i brofi/heb ei brofi.
- Fod y person yn derbyn monitro neu ofal cynyddol.

Swyddogaeth y Comisiwn Ansawdd Gofal<sup>38</sup> yw monitro, arolygu a rheoleiddio gwasanaethau i sicrhau eu bod yn bodloni safonau sylfaenol ansawdd a gofal. Mae'r Comisiwn yn gweithio ochr yn ochr â Byrddau Diogelu Oedolion a Byrddau Diogelu Plant i rannu gwybodaeth a deallusrwydd lle bo'n briodol i'w helpu i nodi risgiau. Mae hyn yn cynnwys darparu cyngor priodol a chefnogaeth i bobl sydd mewn perygl o radicaleiddio mewn sectorau fel gofal iechyd ac addysg.

### 4.3 Terfysgaeth ac eithafiaeth

Mae Adran 26 y Ddeddf Gwrthderfysgaeth a Diogelwch 2015 (y Ddeddf) yn rhoi dyletswydd ar gyrff penodol ('awdurdodau penodedig' sydd wedi'u rhestru yn Atodlen 6 y Ddeddf), wrth ymarfer eu swyddogaethau, i 'dalw sylw dyledus i'r angen i atal pobl rhag cael eu denu mewn i derfysgaeth'. Gan ddibynnu ar ble mae'r seicolegwyr yn gweithio, gallai'r dyletswyddau hyn fod yn berthnasol yn rhinwedd eu cyflogaeth. Mae'r term 'sylw dyledus' fel y'i defnyddir yn y Ddeddf yn golygu y dylai awdurdodau roi pwyslais priodol ar yr angen i atal pobl rhag cael eu denu i derfysgaeth pan fyddan nhw'n ystyried yr holl ffactorau eraill sy'n berthnasol i gyflawni eu swyddogaethau arferol.

Mae diffiniad cyfredol y DU o 'derfysgaeth' wedi'i roi yn Neddf Terfysgaeth 2000. Yn gryno, mae hyn yn diffinio terfysgaeth fel gweithred sy'n peryglu neu'n achosi trais difrifol i berson/pobl; yn achosi difrod difrifol i eiddo; neu'n ymyrryd yn ddifrifol neu amharu'n ddifrifol ar system electronig. Mae'n rhaid i'r defnydd neu'r bygythiad fod wedi'i ddylunio i ddylanwadu ar y llywodraeth neu i ddychryn y cyhoedd ac wedi cael ei wneud gyda'r diben o ddatblygu achos gwleidyddol, crefyddol neu ideolegol. Mae'n rhaid cyfeirio pobl sy'n cael eu hamau o gymryd rhan mewn gweithgarwch o'r fath at yr heddlu.

Diffinnir 'Eithafiaeth' yn y Strategaeth Atal<sup>39</sup> fel gwrthwynebiad llafar neu weithredol i werthoedd Prydeinig sylfaenol, gan gynnwys democratiaeth, rheol y gyfraith, rhyddid unigol, a chyd-barch a goddefgarwch i gredoau a ffyrdd gwahanol. Gall diffiniad o eithafiaeth hefyd gynnwys galw am farwolaeth aelodau o'n lluoedd arfog, naill ai yn y wlad hon neu dramor.

Er y cydnabyddir nad oes unrhyw broffil sengl yn gysylltiedig ag eithafiaeth, ystyrir fod hunaniaeth yn ganolog, ac mae sgrinio risg yn seiliedig ar asesu mewn perthynas â dau lwybr cyffredinol i eithafiaeth - troseddol a llwybr nad yw'n droseddol. Mae dadymafael yn dilyn proses debyg. Mae hwn yn faes ymarfer cynhennus. Dylai seicolegwyr sicrhau eu bod yn canolbwyntio ar eu swyddogaeth ganolog, gan weithio mewn ffordd nad yw'n cyhuddo, ac osgoi proffilio'n seiliedig ar nodweddion fel hil, crefydd, ethingrwydd neu unrhyw agwedd arall. Dylai'r seicolegydd bwysu rhwymedigaethau proffesiynol perthnasol yn ofalus a cheisio dilyn canllawiau lleol a chanllawiau cyflogwr priodol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.



## 5. Gwneud a chadw cytundebau

---

Mae'r cleient a'r seicolegwr yn elwa ar greu cytundebau ar gyfer y gwaith i'w wneud yn glir o'r dechrau. Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol fod pob ymgysylltiad proffesiynol yn y pen draw yn cael eu llywodraeth gan gyfraith contract. Gall contract y gellir ei orfodi'n gyfreithiol godi o ganlyniad i bleidiau'n ymrwmo i gytundeb ysgrifenedig, ond gall hefyd godi o ganlyniad i gytundeb llafar rhwng pleidiau'r contract.

Bydd contract yn codi os yw'r canlynol yn bresennol:

- roedd un o'r pleidiau (y cynigiwr) wedi gwneud cynnig i'r blaidd arall (y derbynwyr);
- mae'r derbynwyr yn derbyn cynnig y cynigiwr;
- mae ystyriaeth (h.y. rhywbeth o werth) yn cael ei drosglwyddo o un blaidd i'r llall, h.y. mae'r cynigydd yn darparu gwasanaethau i'r derbyniwr; mae'r derbyniwr yn talu'r cynigydd;
- roedd y pleidiau'n bwriadu greu cytundeb cyfreithiol-rwym; ac
- mae amodau'r contract yn ddigon penodol.

Er nad yw hyn yn golygu fod pob ymgysylltiad cleient yn cael eu gwneud fel testun dogfen contract y cytunwyd arni, mae'n golygu yn yr achos gwaethaf posibl o dderbyn cyn yn erbyn seicolegwr, bydd yn ddefnyddiol iawn i'r seicolegwr allu dangos eu bod wedi cyflawni eu rhwymedigaethau proffesiynol i'r cleient. Gwneir hyn orau drwy ddangos fod cytundeb wedi'i wneud gan y ddwy blaidd oedd yn gwybod beth roedden nhw'n cytuno iddo, fod gan y pleidiau'r capasiti cyfreithiol i wneud cytundeb o'r fath a bod yr hyn yr oedden nhw'n cytuno iddo yn cael ei ganiatáu o dan y gyfraith. Pan nad oes gan gleient y capasiti, mae'n rhaid gwneud penderfyniadau er lles gorau yn unol â'r Ddeddf Galluedd Meddyliol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn **Adran 6: Cael caniatâd gwybodus**.

Efallai y bydd seicolegwyr yn dymuno cynnwys y canlynol wrth wneud cytundebau:

- rôl a swyddogaeth y seicolegwr;
- cymwysterau perthnasol y seicolegwr, meysydd arbenigedd a ffyrdd o weithio;
- cyfyngiadau perthnasol ymarfer y seicolegwr, e.e. asesiadau na dderbynnir neu fathau o weithgarwch nas ymgwymerir â nhw;
- lle penodir y seicolegwr i weithio gyda thrydydd parti, dylai'r seicolegwr wneud eu rhwymedigaethau i bob un o'r cleientiaid dan sylw yn glir yn ogystal â rhwymedigaethau pob cleient a sicrhau nad oes unrhyw wrthdaro neu amwyseddau;
- graddau grym y seicolegwr a chyfrifoldebau wrth weithredu ar ran asiantaethau eraill;
- rhwymedigaethau mewn perthynas â dyletswydd gofal a diogelu, a chyfyngiadau perthnasol o ran cyfrinachedd;
- sut mae cyfrinachedd gwybodaeth am gleientiaid a data yn cael ei sicrhau ac unrhyw gyfyngiadau o ran y cyfrinachedd hwnnw;
- sut y bydd gwrthdaro buddiannau'n cael ei reoli os yn berthnasol;
- hawliau'r cleient, neu barti arall, i fynediad at wybodaeth sydd wedi'i storio;
- y defnydd o sgriniau neu fideo gwyllo un-ffordd neu recordio sain a diogelwch unrhyw ddeunydd wedi'i recordio;

- natur y gweithgareddau seicolegol wedi'u cynnwys, y rhesymau dros eu cyflawni a gwybodaeth am y canlyniadau tebygol;
- argaeledd seicolegydd i'r cleient;
- manylion am ffioedd, ynghyd a TAW, os yn wasanaethau nad ydynt yn glinigol, neu dreuliau i'w hanfonebu mewn cysylltiad â'r gwaith a gyflawnir;
- yr hyn a ddisgwylir gan y cleient fel eu cyfraniad i'r ymgysylltiad gyda'r seicolegwyr, disgwyliadau o ran talu a goblygiadau methu â thalu;
- perchnogaeth hawliau eiddo deallusol;
- beth allai achosi i'r cytundeb gael ei dorri;
- hawliau pob parti i dynnu'n ôl o'r cytundeb a chanlyniadau hyn ar unrhyw gytundeb ariannol;
- atebolrwydd i ddatrys anghydfod neu'r gyfraith;
- agweddau cydraddoldeb a chyfiawnder polisiau cymdeithasol a'u heffaith bosibl;
- craffu moesegol allanol a chymeradwyo'r ymgysylltu, lle bo'n briodol; a
- chytundebau i derfynu'r ernes.

Cyn unrhyw asesiad seicolegol, dylid gwneud y cleient yn ymwybodol o argaeledd gwasanaethau, a bodolaeth unrhyw restrau aros ar gyfer ymyrraeth.

Ar gyfer rhai dulliau, mae ymyrraeth yn dilyn llwybr datblygiadol, unigryw i bob cleient a'i amgylchiadau bywyd ef neu hi, ac ni ellir rhag-weld hwn yn benodol ymlaen llaw. Dylid gwneud cleientiaid yn ymwybodol o'r ansicrwydd hwn, a dylid gwneud rhagfynegiadau ar y farn orau. Cydnabyddir ei bod weithiau'n afrealistig ac yn annymunol i ddarparu gwybodaeth fanwl ar bob agwedd o ymyrraeth seicolegol, a dylid cael caniatâd ar gyfer strategaeth gyffredinol yn hytrach na gweithdrefnau penodol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn y ddogfen hon neu ar *Wefan y Gymdeithas*: <http://beta.bps.org.uk/Practice-Guidelines>.

## 5.1 Hawl yr ymarferwr i dynnu eu gwasanaeth yn ôl

Mae amgylchiadau lle gallai seicolegydd benderfynu terfynu'r cytundeb ar gyfer darparu gwasanaethau seicolegol. Gallai'r amgylchiadau hyn fod yn bersonol neu'n broffesiynol.

Gallai'r amgylchiadau personol gynnwys gadael cyflogaeth mewn gwasanaeth seicolegol, achosion o salwch neu ymrwymadau teuluol, ond nid ydynt yn gyfyngedig i'r rhain.

Gallai'r materion proffesiynol ymwneud â newidiadau strwythurol i'r gwasanaeth, diogelwch, neu ddarparu'r gwasanaeth mwyaf priodol.

Yn yr amgylchiadau hyn, byd y seicolegwyr, cyn belled ag sy'n bosibl, yn gweithio i esmwytho'r pontio rhwng darpariaethau gwasanaeth ac yn rhoi gymaint o rybudd ag sy'n ymarferol yn y sefyllfa benodol hon.

## 5.2 Atgyfeiriadau

Lle bydd seicolegydd mewn sefyllfa lle nad ydynt yn gallu dod i gytundeb â chleient, gallai'r seicolegydd gyfeirio'r cleient at gydweithiwr cymwys addas. Bydd seicolegwyr yn gwneud ac yn derbyn atgyfeiriadau wrth weithio mewn gwasanaethau gyda gweithwyr proffesiynol eraill.

Wrth wneud atgyfeiriadau, dylai seicolegwyr ystyried anghenion y cleient a hyd eithaf eu gwybodaeth eu hatgyfeirio at weithiwr proffesiynol arall gyda sgiliau a phrofiad priodol.

Wrth dderbyn atgyfeiriadau, dylai'r seicolegydd ystyried a yw'r atgyfeiriad yn briodol ar gyfer seicoleg, sefydlu dealltwriaeth y cleient o ddiben yr atgyfeiriad, ac ystyried cyn belled ag sy'n bosibl cyn cyfarfod y cleient a yw'r atgyfeiriad yn syrthio'n briodol o fewn eu meysydd ymarfer eu hunain.

## 5.3 Cynrychioli cymwysterau a statws y seicolegwr

### Cofrestriad HCPC a Statws Siartredig BPS

Anogir seicolegwyr i nodi eu cofrestriad gyda'r HCPC a theitl(au) gwarchoddedig. Bydd hyn yn rhoi sicrwydd bod y seicolegydd yn bodloni safonau cenedlaethol o ran hyfforddiant a sgiliau proffesiynol.

### Defnyddio'r teitl 'ymgyngorwr'

Yn gyffredinol nid oes gan y term 'ymgyngorwr' ddiffiniad ffurfiol. Yn y maes meddygol mae'n cael ei ddefnyddio gan feddygon gyda phrofiad sylweddol ac arbenigedd amlwg sy'n cael ei arddangos drwy arholiad yn eu Colegau Brenhinol perthnasol.

Er nad oes strwythur graddio cymaradwy amlwg ar gyfer seicolegwyr y tu allan i'r GIG (yn y GIG, mae'r teitl ymgynghorwr yn cael ei ddefnyddio gan seicolegwyr sydd wedi'u cyflogi mewn swyddi ym Mand 8C, 8D a 9), byddai defnyddio'r teitl hwn yn adlewyrchu rôl uchel ac arbenigedd arbenigol.

Mae gwahaniaeth rhwng seicolegydd 'ymgyngorol' a seicolegydd sy'n cynnig ymgynghoriadau yn eu cyd-destun ymarfer. Mae'r Gymdeithas yn disgwyl i seicolegwyr fod yn onest ac yn gywir wrth gynrychioli eu cymwysterau proffesiynol; gan gynnwys materion fel gwybodaeth, sgil, hyfforddiant, addysg a phrofiad.

Barn y Gymdeithas yw y byddai hyn yn berthnasol mewn unrhyw sefyllfa lle mae gwybodaeth neu sgiliau arbenigol yn cael eu marchnata neu eu hyrwyddo, boed hyn er budd ariannol neu beidio. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn ***Nogfen y Gymdeithas: Canllawiau ar ddefnyddio'r teitl 'Seicolegydd Ymgynghorol'***.

## 6. Cael caniatâd gwybodus

---

Dylai seicolegwyr bob amser sicrhau eu bod wedi ceisio ac wedi derbyn caniatâd y rhai hynny maen nhw'n gweithio gyda nhw, wedi'i roi o'u hewylllys eu hunain, heb unrhyw ddylanwad gormodol.

Mae cysyniad caniatâd gwybodus yn ymwneud â hawl y cleient i ddewis a fydd yn derbyn y gwasanaethau seicolegol, a gwneud y dewis hwn yn seiliedig ar y wybodaeth orau bosibl wedi'i chyflwyno yn y ffordd orau bosibl. Mae'r egwyddorion yn berthnasol boedy seicolegydd yn gweithio yn y sector cyhoeddus, preifat neu'r sector gwirfoddol neu mewn ymarfer annibynnol.

Dylai seicolegwyr gael caniatâd gwybodus y cleient mewn modd priodol cyn cynnal unrhyw asesiad, ymyrraeth neu weithgarwch ymchwil. Ym mhob amgylchiadau, dylai synnwyr cyffredin ac ymarfer moesegol fod yn berthnasol wrth ystyried y dull o gael caniatâd gwybodus gan y rhai hynny mae'r seicolegwr wedi bod yn gweithio â nhw.

Mae'r adran hon yn cyfeirio'n bennaf at ganiatâd gydag oedolion â chapasiti. Mae gwybodaeth bellach ar ganiatâd gwybodus gyda chymunedau arwahanol lle gallai ystyriaethau pellach fod yn angenrheidiol ar gael yn *Adrannau 6.1 i 6.4*.

Mae cael caniatâd gwybodus yn cynnwys proses sy'n ddeinamig ac sy'n berthnasol i'r asesiad, ymyrraeth neu benderfyniad penodol sy'n cael ei wneud bob amser. Pan fo newidiadau sylweddol yn yr ymyrraeth neu pan fydd gan y seicolegwr reswm i ystyried nad yw'r cleient bellach ag angen caniatâd, dylid adolygu'r caniatâd. Dylai seicolegwyr sicrhau fod eu cleientiaid yn cael eu galluogi i chwarae rhan weithredol yn y broses hon. Dylai cleientiaid gael eu hannog i ofyn cwestiynau pryd bynnag y byddant mewn amheuaeth.

Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol y gallai dymuniad cleient am gymorth, ac effaith uniongyrchol gwrandawriad cefnogol seicolegydd effeithio ar allu'r cleient i wneud dewisiadau gwybodus am y cymorth maen nhw'n dymuno ei dderbyn. Dylent hefyd fod yn ymwybodol y gallai eu dymuniadau eu hunain i helpu cleient daflu tuedd ar y ffordd maen nhw'n cyflwyno gwybodaeth, fel tebygolrwydd canlyniadau llwyddiannus.

Dylai seicolegwyr fod yn wybodus o gymhlethdodau cael caniatâd gwybodus ar gyfer triniaeth oherwydd grym, statws ac awdurdod canfyddedig y seicolegwr proffesiynol. Efallai na fydd yn glir os yw caniatâd yn cael ei roi'n rhydd gan y cleient neu os yw'n rhan o batrwm cydymffurfio tuag at ffigurau awdurdod er enghraifft. Yn yr un modd, gallai cleient ddweud eu bod yn deall yr esboniad a roddwyd gan y seicolegwr, a derbyn cynllun ar gyfer ymyrraeth er mwyn osgoi'r teimlad anghysurus o gael ei ystyried fel rhywun nad yw'n deall iaith a syniadau cymhleth y seicolegydd.

Mae cael caniatâd gwybodus yn anodd iawn pan fydd cleient dan rwymedigaeth i ymgymryd ag ymyrraeth seicolegol fel rhan o broses cyflogi neu fesur perfformiad lle mae'n debygol fod ganddynt rwymedigaethau o dan eu cytundeb cyflogaeth; neu pan maen nhw dan gadwad.

Yn ddelfrydol dylai hyn fod yn sgwrs barhaus rhwng y cleient a'r seicolegydd, fel rhan o'r broses o wneud penderfyniadau ar y cyd. Ar unrhyw bwynt, dylai'r cleient deimlo'n rhydd i ofyn cwestiynau am effaith y driniaeth a thynnu caniatâd yn ôl.

Dylai seicolegwyr geisio ymyrryd yn erbyn dymuniad mynegol y cleient yn dilyn ystyriaeth ofalus yn unol â deddfwriaeth, polisi ac arfer proffesiynol perthnasol yn unig.

### Darparu gwybodaeth ar gyfer caniatâd gwybodus

Er mwyn sicrhau bod gan y cleient yr holl wybodaeth angenrheidiol i wneud penderfyniad gwybodus am a ddylai gymryd rhan neu beidio mewn gweithgarwch seicolegol, mae'n rhaid rhoi gwybodaeth berthnasol iddynt, fel y wybodaeth a restrir isod, mewn ffurf sydd wedi'i ddylunio i fodloni eu hanghenion penodol.

Dylai'r seicolegwr ystyried rhoi gwybodaeth am y canlynol:

- beth mae'r gweithgarwch seicolegol yn ei gynnwys, cyn belled â'i fod yn gyson gyda'r model rhyngweithio, e.e. Bydd cyfyngiadau yn nefnydd rhai mathau o therapi nad ydynt yn gyfeiriol ac asesiadau seicometrig;
- manteision y gweithgarwch, naill ai'n uniongyrchol i'r cleient yn achos asesiad neu ymyrraeth, neu'n anuniongyrchol yn achos ymyrraeth systematig, neu i ddatblygiadau damcaniaethol neu wella gwasanaeth;
- unrhyw opsiynau asesiadau neu driniaeth amgen a'u hargaeledd os ydych chi'n gwybod hynny;
- risgiau rhagweladwy a pha mor fach neu ddifrifol y gallent fod, er enghraifft y posibilrwydd o deimlo'n waeth ar adegau yn ystod ymyrraethau therapiwtig;
- beth allai'r manteision fod a chostau a risgiau posibl y rhain o ymgysylltu neu beidio ag ymgysylltu yn y gweithgarwch seicolegol a gynigir; a
- hawl y cleient i dynnu eu caniatâd yn ôl o'r asesiad, y driniaeth neu'r ymyrraeth ar unrhyw adeg, ynghyd â gwybodaeth am unrhyw oblygiadau posibl mewn achos o'r fath.

### Caniatâd i gynnwys eraill

Mae gan seicolegwyr rwymedigaeth i sicrhau fod darpar gleientiaid yn cael eu hysbysu am gyfyngiadau a graddau cyfrinachedd mewn perthynas â gwasanaethau a ragwelir, dibenion unrhyw asesiad, natur y gweithdrefnau i'w defnyddio neu'r defnydd y bwriedir ei wneud o unrhyw gynnyrch fel nodiadau neu recordiadau, cyn i'r asesiad neu'r ymyrraeth ddechrau. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 7: Rheoli data a chyfrinachedd*.

Dylai'r seicolegydd ofyn i'r darpar gleient: pwy maen nhw'n dymuno rhoi gwybod iddynt am eu hasesiad neu eu triniaeth, os oes unrhyw un; a'r wybodaeth maen nhw'n fodlon ei rhannu lle mae cyfathrebu'n hanfodol, er enghraifft gyda'r asiantaeth neu sefydliad, adran rheoli neu lys wnaeth eu cyfeirio. Lle bo'n briodol, gan gynnwys y gyfraith, dylai cleientiaid gael copïau o adroddiadau neu lythyrau neu dderbyn adborth fel eu bod yn gwbl wybodus.

Os ystyrir ei bod yn angenrheidiol symud oddi wrth gyswllt unigol i gynnwys eraill dylid gwneud hyn lle bo'n bosibl gyda chaniatâd blaenorol y cleient.

Efallai bydd gofyn i seicolegwyr ddarparu ymgynghoriaeth neu gyngor i gydweithwyr am gleient penodol, heb i'r person hwnnw wybod neu pan fo'r cleient wedi nodi nad ydynt

eisiau cyswllt uniongyrchol gyda'r seicolegydd. Yn yr amgylchiadau hyn, bydd angen i'r seicolegwyr ystyried eu hymglymiad posibl a'r angen am ganiatâd.

Dylai seicolegydd sy'n defnyddio gwaith gweithwyr proffesiynol eraill wrth baratoi adroddiad geisio eu caniatâd lle bo'n bosibl, ac os nad yw mewn cofnodion a ddatgelwyd eisoes, dylid cynnwys y deunydd hwnnw a chydabod ei ffynhonnell yn yr adroddiad.

Os gwneir cais am adroddiad sy'n defnyddio ymchwiliadau blaenorol neu ymchwiliadau sy'n rhedeg ar yr un pryd am gleient mewn cyd-destunau eraill, er enghraifft cofnodion y GIG wrth baratoi adroddiad i'r llys, dylid ceisio caniatâd y cleient neu ganiatâd awdurdod perthnasol ar gyfer defnyddio'r wybodaeth honno.

Os yw seicolegwyr yn dymuno defnyddio adroddiadau ar gleientiaid sydd wedi'u ffurfio gan weithwyr proffesiynol eraill, dylent wneud hynny gyda chaniatâd y gweithwyr proffesiynol hynny'n unig a defnyddio'r adroddiadau yn y cyd-destun y bwriadwyd i'r adroddiad ddarparu ar ei gyfer yn benodol yn unig.

### Gwybodaeth ar gadw cofnodion a chaniatâd i wneud hynny

Mae'n rhaid derbyn caniatâd clir ymlaen llaw i ddefnyddio fideo, recordio sain neu sgriniau un ffordd, gydag esboniad clir o ddiben y rhain. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 7.1: Rheoli gwybodaeth*.

## 6.1 Caniatâd gwybodus ar gyfer y llys

Pan fydd seicolegydd yn cael cyfarwyddiadau i roi tystiolaeth yn y llys, y llys ddylai gael ei hysbysu ac awdurdod y llys y dylid ei geisio am y gwaith a gyflawnwyd. Wrth wasanaethu fel tyst yn y maes cyfreithiol, mae'r seicolegwyr yn gyfrifol i'r llys, yn hytrach nag i'r naill barti na'r llall.

## 6.2 Caniatâd gwybodus ar gyfer plant a phobl ifanc

Mae gan yr holl blant a phobl ifanc, waeth beth fo'u hoedran na'u statws, hawl i fynegi eu barn yn rhydd a bod yn rhan o unrhyw benderfyniadau sy'n effeithio ar eu bywydau, sy'n cynnwys achosion barnwrol ac achosion gweinyddol<sup>40</sup>. Felly, mae'n rhaid i seicolegwyr sy'n ceisio gweithio gyda phlant neu bobl ifanc gael eu caniatâd gwybodus. Mae hyn yn berthnasol boed y plentyn neu'r person ifanc neu asiant arall gyda chyfrifoldeb cyfreithlon dros y plentyn neu berson ifanc wedi gwneud cais am ymglymiad. Mae'n rhaid i unrhyw gyfeiriad neu arweiniad a roddir gan rieni neu ofalwyr eraill fod 'yn unol â galluoedd datblygiadol y plentyn' a chefnogi'r 'ymarfer gan y plentyn o'i hawl ef neu hi'<sup>41</sup>. Mae'r baich felly ar yr oedolion i roi cefnogaeth briodol i alluogi'r plentyn neu'r person ifanc i fynegi eu barn a chyfrannu at wneud penderfyniadau.

Dylai pob seicolegydd ystyried sut y gallant wneud y canlynol:

- darparu esboniad hygyrch i'r plentyn neu berson ifanc am eu gwaith fel seicolegydd;
- cynnig rheswm clir am eu hymglymiad posibl;
- rhoi cyfle i'r plentyn neu'r person ifanc siarad am yr hyn y gallai gweithio gyda'r seicolegydd ei gynnwys.
- trafod a chytuno sut mae gwybodaeth yn cael ei gofnodi ac o bosibl yn cael ei rannu



gydag eraill gydag ymwybyddiaeth y gall pobl ifanc sy'n 'Gillick gymwys' roi caniatâd i beidio â rhannu gwybodaeth gyda rhieni;

- trafod sut y bydd y plentyn neu'r person ifanc yn cael ei gadw'n ddiogel;
- sicrhau bod y plentyn neu'r person ifanc wedi deall rôl y seicolegydd ac wedi rhoi eu caniatâd gwybodus;
- sicrhau bod y plentyn neu'r person ifanc yn deall y gallant dynnu eu caniatâd yn ôl ar unrhyw adeg;
- sicrhau bod eu hymarfer yn cydnabod ac yn parchu diwylliant, cymuned a chyddestun y plentyn neu'r person ifanc.

Yn achlysurol, gallai anghytundeb godi am ganiatâd rhwng rhiant/gofalwr a phlentyn neu berson ifanc a/neu rhwng rhieni/gofalwyr. Byddai seicolegwyr yn gwneud pob ymdrech i ddatrys y gwahaniaeth barn, gan geisio ymglymiad aelod priodol o'r teulu a/neu gydweithiwr, gyda chytundeb, er, fel y nodwyd uchod, gall person sy'n 'Gillick gymwys' wneud cais cyfreithlon nad yw aelodau o'r teulu (gan gynnwys rhieni) yn cael eu cynnwys neu eu hysbysu am unrhyw ymglymiad. Os nad yw'r anghytundeb yn cael ei ddatrys, dylai'r seicolegydd fanteisio ar eu profiad proffesiynol i weithredu er lles gorau'r plentyn neu berson ifanc sy'n ceisio ymgynghoriad a chefnogaeth drwy sianeli priodol, gan gynnwys adrannau diogelu a chyfreithiol, ac ymgynghori gyda chydweithwyr priodol gan gynnwys gweithwyr proffesiynol eraill.

### 6.3 Caniatâd gwybodus gyda phobl â diffyg capasiti

Mae'n debygol y bydd seicolegwyr ar ryw bwynt yn eu gyrfaoedd yn gweithio gyda phobl â diffyg capasiti i roi caniatâd ar gyfer asesiad neu driniaeth. Gallai hyn fod oherwydd amrywiaeth eang o anawsterau fel anabledd deallusol, anaf i'r ymennydd, dementia, anawsterau iechyd meddwl difrifol, a chyflyrau niwrolegol. O ganlyniad, fel bydd yn aml yn angenrheidiol dod i farn am allu cleient i roi caniatâd gwybodus. Dylai hyn gynnwys a yw person yn gallu gwneud y canlynol:

- deall y wybodaeth sy'n berthnasol i'r penderfyniad (e.e. triniaeth seicolegol);
- cadw'r wybodaeth honno;
- defnyddio neu bwysu'r wybodaeth honno fel rhan o'r broses o wneud penderfyniad; a
- chyfleu eu penderfyniad (naill ai drwy siarad, defnyddio iaith arwyddion neu unrhyw ffordd arall.)

Mae Deddf Galluedd Meddyliol 2005 yn cynnwys 5 prif egwyddor sy'n bwysig eu deall:

1. Rhagdybiaeth capasiti;
2. Unigolion yn cael eu cefnogi i wneud eu penderfyniadau eu hunain;
3. Mae gan unigolion yr hawl i wneud penderfyniadau annoeth;
4. Dylai unrhyw beth a wneir ar ran person gyda phroblem galluedd meddyliol fod er eu lles gorau; a
5. Dylai ymyrraeth fod yn seiliedig ar 'opsiwn llai cyfyngol' wedi'i gloriannu yn amgylchiadau penodol yr achos.

Mae Cod Ymarfer y Ddeddf Galluedd Meddyliol<sup>42</sup> yn ehangu ar y pwyntiau hyn (ac yn wir, ar bob agwedd ar y Ddeddf), gan amlygu'r angen i gynorthwyo cleient wrth wneud penderfyniad drostynt eu hunain (gyda'r defnydd o gymhorthyddion cof, adnoddau wedi'u symleiddio ac ati er enghraifft). Dylid hefyd nodi nad yw'r ffaith fod person yn gallu cadw'r wybodaeth sy'n berthnasol i wneud penderfyniad am amser byr yn eu hatal rhag cael eu hystyried â'r gallu i wneud y penderfyniad.

Mae Deddf Galluedd Meddyliol (2005) yn rhoi fframwaith glir am beth i'w wneud os yw person â diffyg capasiti i wneud amrywiaeth o benderfyniadau, gan gynnwys rhoi caniatâd ar gyfer triniaeth. Mae'n rhaid dilyn yr egwyddor 'pennaf les', ac mae'r Ddeddf yn nodi'n glir gyda phwy sydd angen ymgynghori mewn perthynas â gwneud penderfyniad o'r fath a sicrhau bod dymuniadau'r unigolyn yn cael eu hystyried.

Mae'n arfer da i roi gwybodaeth lawn (o bosibl gan ddefnyddio adnoddau wedi'u haddasu) i gleientiaid hyd yn oed pan nas ystyrir nhw â'r gallu i roi caniatâd gwybodus. Cyn belled ag sydd yn ymarferol rhesymol, mae'n rhaid i'r seicolegwyr ganiatau ac annog y cleient i gymryd rhan, neu wella gallu'r cleient i gymryd rhan, mor llawn â phosibl yn unrhyw weithred a gyflawnir i'r cleient ac mewn unrhyw benderfyniad sy'n effeithio arnynt.

O dan rhai amgylchiadau, mae'n bosibl bod eraill sydd wedi derbyn awdurdod cyfreithiol ar gyfer gwneud penderfyniadau ar ran eraill, fel Atwrneiaeth ar gyfer Iechyd a Lles neu Ddirprwyaeth ar gyfer Iechyd a Lles. Mae'n bwysig nodi fod cleifion o bosibl wedi creu Atwrneiaeth Arhosol ar gyfer Eiddo a Busnes. Ni fydd gan y rhai hynny sy'n gweithredu o dan bŵer Eiddo a Busnes yn unig yr awdurdod i wneud penderfyniadau mewn perthynas â thriniaeth claf. Os yw rhywun yn Atwrnai neu'n Ddirprwy Iechyd a Lles, bydd y bobl hynny'n gallu gwneud y penderfyniadau hynny ar ran eraill. Mae hefyd yn angenrheidiol sicrhau nad yw'r cleient wedi gwneud Penderfyniad Ymlaen Llaw i wrthod triniaeth cyn colli capasiti, er bod hyn yn anarferol mewn perthynas â thriniaeth seicolegol.

Mewn rhai cyd-destunau clinigol, yn enwedig mewn perthynas ag anaf i'r ymennydd, anabledau deallusol a dementia, mae materion yn ymwneud â chapasiti a pennaf les yn amlwg iawn. Mae angen i seicolegwyr sy'n ymarfer yn y meysydd hyn sicrhau bod ganddynt ddigon o wybodaeth ac arbenigedd. Mae gwybodaeth ychwanegol ar gael yn *Nogfen y Gymdeithas: Canllawiau ar bennu pennaf les oedolion â diffyg capasiti i wneud penderfyniad drostynt eu hunain*.

## 6.4 Caniatâd gwybodus gyda phobl fel cyflogai

Gallai trefniadau teir-ran le mae cyflogwr yn comisiynu ac yn talu am asesiad neu ymyrraeth, fel asesiad diagnostig am niwroamrywiaeth ac asesiadau gweithredu gwybyddol dychwelyd i'r gwaith, neu hyfforddiant, o bosibl yn rhoi mynediad i'r cyflogwr at ddata y byddant yn ei chael hi'n anodd ei ddehongli, neu y gallent ei gamddechongli, er enghraifft sgorau profion a manylion bywyd personol. Mae'n bwysig fod y seicolegwyr yn amddiffyn y cyflogai drwy roi beth mae'r cyflogwr angen ei wybod iddo yn unig, a'r hyn a allai fod yn rhesymol ofynnol at ddiben cyflogaeth.

Dylai'r Seicolegwyr ystyried p a fyddent yn casglu gwybodaeth nad yw'n cael ei gadw fel arfer gan gyflogwr, neu nad yw'n cael ei gadw fel mater o drefn ar gyfer yr holl weithwyr, er enghraifft sgorau IQ a phrofiadau plentyndod. Os felly, dylai'r seicolegydd ystyried cwtagi dogfennau fel bod y cyflogwr yn derbyn y wybodaeth maen nhw 'angen wybod' yn unig, a gall y cyflogai os oes angen gadw copi llawn er gwybodaeth yn y dyfodol. Mae hyn yn atal gwahaniaethu yn erbyn cyflogai sy'n destun asesiad manwl am resymau sy'n gysylltiedig â salwch, niwroamrywiaeth neu anabledd rhag cael eu cymharu'n annheg â'u cyfoedion. Mae hefyd yn atal gwybodaeth seicolegol gymhleth rhag cael ei chadw gan y rhai hynny nad ydynt yn gymwys i'w dehongli.

Dylid gwneud cytundebau'n glir am y wybodaeth y gellir ei rhannu gyda'r sefydliad comisiynu. Er mwyn cynorthwyo eglurder, fel arfer dylai gwybodaeth gael ei hanfon at y cleient cyn cael ei rhannu gyda'r sefydliad.

## 6.5 Caniatâd gwybodus gyda phobl dan gadwad

### Carcharorion

Gallai fod yn anoddach cael caniatâd gwybodus pan fydd cleient dan gadwad. Dylai seicolegwyr sy'n gweithio gyda phobl dan gadwad fod yn ymwybodol fod y DU yn llofnodwr i nifer o gonfensiynau ar driniaeth pobl dan gadwad, yn ogystal â chyfraith y DU. Nid yn unig mae'r confensiynau hyn yn gwahardd triniaeth wael gorfforol, ond hefyd mathau penodol o bwysau seicolegol. Er enghraifft, mae'n groes i Gonfensiwn y Cenedlaethau Unedig ar Artaith i roi pwysau seicolegol er mwyn mynnu cyfaddefiad, neu gydymffurfio gyda threfn. Yn y cyd-destun hwn, gallai 'pwysau seicolegol' gynnwys gwneud cynnydd yn amodol ar gydymffurfio gydag agwedd benodol ar drefn. Dylai ymarferwyr fod yn ofalus o'r anghydbwysedd pŵer mewn cyd-destunau fforensig, sydd yn llawer mwy dwy nag y gwelir yn gyffredinol mewn lleoliadau nad ydynt yn rhan o'r system gyfiawnder. Dim ond troseddwr dan gadwad mewn ysbytai diogel y gellir gofyn iddynt gydymffurfio gydag asesiadau neu driniaeth o dan adrannau cadw anwirfoddol y Ddeddf Iechyd Meddwl.

### Cadw oherwydd Iechyd Meddwl

I seicolegwyr mae'n bosibl dod ar draws gwrthdaro buddiannau neu'r hyn y gellir ei enwi'n well gyda 'dyletswyddau gofal cystadleuol' rhwng rolau Clinigwr Cyfrifol (RC) (am ragor o wybodaeth ar y rôl hon gweler Adran 3.5) (gan gynnwys y ddyletswydd i gadw neu orfodi cyfranogiad mewn triniaeth mewn ffordd arall) a rolau seicolegwyr (gan gynnwys, yn bennaf, y ddyletswydd i sefydlu caniatâd a roddwyd yn rhydd lle bynnag y bo'n bosibl i wella effeithiolrwydd ymyrraeth therapiwtig). Mae Cod yr MHA ar bennod 24.34 (triniaeth feddygol) yn nodi nad yw caniatâd a roddir gan glaf i driniaeth benodol 'o dan unrhyw bwysau annheg neu bwysau gormodol' yn cael ei gyfrif fel caniatâd (t.257).

Mae canlyniadau da ar gyfer therapïau seicolegol yn gysylltiedig â chynghreitiau therapiwtig cadarnhaol a pherthnasau gwaith da rhwng therapyddion a chleifion. Mae'r posibilrwydd o ragweld camddefnyddio pŵer yn unig a'r gwahaniaeth pŵer cynhenid rhwng RC a chlaf dan gadwad sy'n destun yr MHS yn rhedeg risg o rwygo'r berthynas hon neu i'r berthynas ddod yn un orfodol. Felly mae'n rhaid i Seicolegwyr RC aros yn ymwybodol a rhoi ystyriaeth lawn i unrhyw ddyletswyddau gofal cystadleuol posibl rhwng rolau'r RC a'r therapydd seicolegol wrth

ddarparu triniaethau seicolegol i gleifion y mae ganddyn nhw bwerau gorfodol drostyn nhw.

Mae'r prif faterion i'w hystyried gan seicolegwyr RC wrth fynd i'r afael â dyletswyddau gofal cystadleuol yn y cyd-destun hwn yn cynnwys y canlynol:

1. Mae triniaethau seicolegol (gyda'r eithriad posibl o ymyraethau anuniongyrchol a gyflawnir gan ddirprwyon fel staff sy'n cael tâl a gofalwyr) yn fwy tebygol o fod yn effeithiol pan fyddant wedi derbyn caniatâd gwybodus. Fel y cyfryw, dylai RCau sy'n gweithredu fel therapyddion seicolegol ddefnyddio pob ymgais rhesymol a moesegol i gael caniatâd gan gleifion cyn symud ymlaen gyda thriniaeth seicolegol. Mae'r *Cod* ym mhennod 24.34-24.39 (t.257) yn rhoi canllawiau ar gael caniatâd.
2. Mae'r Ddeddf yn caniatáu rhoi triniaeth seicolegol heb ganiatâd ac mae'r *Cod* yn rhoi canllawiau ar sut i symud ymlaen gyda thriniaeth yn yr amgylchiadau hyn (pennod 24.40-24.44, t 257-258). Gellir wynebu amgylchiadau, yn enwedig pan fydd risgiau sylweddol i eraill neu nhw eu hunain wedi nodi, pan ystyrir ei bod yn hanfodol i seicolegwyr RC symud ymlaen gyda darparu triniaeth seicolegol heb ganiatâd. Mewn amgylchiadau o'r fath dylid cael trafodaeth cyn hyn, lle bo'n ymarferol, gyda'r MDT sy'n rhan o driniaeth a gofal y claf am y risgiau cysylltiedig. Dylid rhoi ystyriaeth ofalus i argaeledd a rhinweddau aelod arall o'r tîm sy'n gymwys ac yn addas i ddarparu'r driniaeth seicolegol ofynnol gyda'r RC yn parhau i fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros ofal y cleient.
3. Efallai y bydd sefyllfaoedd lle bernir na ellir cael caniatâd gwybodus yn glir, neu lle mae'n ymddangos y byddai ymarferwr arall sydd ar gael yn fwy tebygol o gyflawni canlyniad mwy effeithiol (efallai oherwydd gwahaniaeth pŵer rhwng y claf a'r RC). Mewn sefyllfaoedd o'r fath cynghorir y seicolegydd RC i gyfeirio at aelodau eraill o dîm y driniaeth sy'n gallu rhoi'r driniaeth seicolegol angenrheidiol, tra bod yr RC yn parhau i fod â chyfrifoldeb cyffredinol dros ofal y claf.

## 7. Rheoli data a chyfrinachedd

---

### 7.1 Rheoli gwybodaeth

Dylai seicolegwyr ddilyn canllawiau lleol a chenedlaethol a chyfrifoldebau statudol mewn perthynas â rheoli data. Dylai seicolegwyr wneud, cadw a datgelu gwybodaeth mewn cofnodion yn unig yn unol â pholisi a deddfwriaeth genedlaethol, a pholisïau a gweithdrefnau'r sefydliad(au) maen nhw'n cael eu cyflogi ganddynt/yn cydweithio â nhw. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 1.1: Rhwymedigaethau cyfreithiol a phroffesiynol seicolegwyr*, *Atodiad 1: Deddfwriaeth berthnasol* ac *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

Mae'n rhaid i seicolegwyr ystyried effaith bosibl y wybodaeth yn eu cofnodion ar bawb sy'n gallu gweld cofnodion o'r fath, er enghraifft, y cleient, gweithwyr proffesiynol eraill, rheolwyr, gofalwyr awdurdodedig, ac ati. Lle bo'n bosibl, dylid gwahaniaethu rhwng ffaith, arsylwad a barn, a dylid osgoi sylwadau beirniadol. Mae seicolegwyr yn gyfrifol am gadw eu cofnodion yn ddiogel er mwyn sicrhau cyfrinachedd y wybodaeth a gynhwysir ynddynt ac i reoli mynediad atynt. Mae gwybodaeth bellach ar gael yng *Nghanllaw y Gymdeithas: Canllawiau ar ddefnyddio Cofnodion Iechyd Electronig*.

Mae'r canllaw hwn yn berthnasol i'r holl gofnodion a gedwir ar gleientiaid, eu perthnasau, gofalwyr a/neu eu cydnabod, a'u sefydliadau, waeth ym mha gyfrwng mae'r wybodaeth yn cael ei chadw, e.e. nodiadau a chofnodion ysgrifenedig, recordiadau sain a fideo, cofnodion papur ac electronig, ac ati.

Dylai cofnodion sy'n cael eu gwneud, eu cadw neu eu defnyddio gan seicolegwyr fod yn:

- systematig ac yn briodol fanwl;
- mewn iaith/fformat clir;
- yn gywir;
- yn gyfredol; ac
- yn berthnasol i waith proffesiynol ac at y diben y casglwyd nhw ar ei gyfer.

Mae gan gleientiaid hawl cyfreithiol i weld cofnodion sy'n ymwneud â nhw, a chedwir yr hawl hwn mewn deddfwriaeth. Hefyd, mae'n arfer da i gleientiaid gael adborth ar eu cynnwys. Mae rhannu cofnodion gyda chleientiaid yn cefnogi dull cydweithredol seicolegwyr ac yn galluogi cleientiaid i gymryd rhan yn llawn ac yn effeithiol. Bydd mynediad cleientiaid at gofnodion yn gyfyngedig i'r wybodaeth amdanyn nhw eu hunain ac nid am unrhyw drydydd parti. Bydd cyfyngiadau hefyd yn berthnasol pan fyddai datgelu yn rhoi'r cleientiaid neu eraill mewn perygl o niwed difrifol.

Mewn trefniadau teir-ran sy'n cynnwys mynediad cyflogwr at wybodaeth, dylai'r rhain gael eu llywodraethu gan gytundebau clir a wnaed am y wybodaeth y gellir ei rhannu gyda'r sefydliad comisiynu.

## Cofnodion a rennir

Mewn rhai sefydliadau lle mae seicolegwyr yn gweithio bydd cofnodion unigol, amlbroffesiynol, seiliedig ar gleientiaid yn cael eu cadw. Dyluniwyd cofnodion o'r fath fel dogfennau i'w rhannu (papur neu electronig), a'u swyddogaeth yn bennaf yw hwyluso cyfathrebu rhyng-broffesiynol er mwyn sicrhau darparu gwasanaethau o ansawdd uchel yn ddiogel ac yn effeithiol. Gellir rhannu cofnodion o'r fath ymhlith sefydliadau/asiantaethau i hwyluso gofal a/neu fel eithriad, i ddiogelu'r cleient neu eraill, gan gynnwys y cyhoedd. Mewn rhai cyd-destunau, mae gan gleientiaid yr hawl i wrthod i'w data gael ei ddatgelu i drydydd parti hyd yn oed i rywun a allai ddarparu gofal iechyd hanfodol. Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol o godau a pholisïau lleol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn **Adran 3.5: Gweithio gyda gweithwyr proffesiynol eraill, Adran 7: Rheoli data a chyfrinachedd** ac **Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach**.

Yn y cofnodion a rennir dylai seicolegwyr gynnwys yr holl wybodaeth am eu gwaith gyda chleientiaid ac eraill perthnasol sy'n ofynnol i sicrhau gofal amlbroffesiynol priodol ac i ddiogelu'r cleient ac eraill perthnasol, gan gynnwys y cyhoedd.

Dylai deunydd sensitif a thrydydd parti gael ei farcio'n glir. Dylid cael eglurder/cyfathrebu clir yn y tîm aml-ddisgyblaethol o ran yr hyn sy'n cael ei rannu a'r hyn na chaiff ei rannu gyda'r cleient os oes pryderon diogelu. Mae angen sefydlu system ar gyfer sut mae amheumon ac achosion o bryder yn cael eu cofnodi a/neu eu rhannu.

Lle mae cofnodion a rennir yn cael eu cadw, bydd gweithwyr proffesiynol eraill sy'n ymwneud â'r cleient yn gallu gweld cofnodion o'r fath. Dylid egluro hyn i'r cleientiaid ar ddechrau'r ymgysylltiad â nhw.

Ni ystyrir y defnydd o amlenni wedi'u selio yn arfer da bellach yn dilyn canfyddiadau o ymchwiliadau i achosion anffodus difrifol lle bu i fodolaeth amlenni wedi'u selio beryglu gofal.

## Deunyddiau asesu

Dylai seicolegwyr fod yn ymwybodol bob amser o natur gyfrinachol eu deunyddiau asesu. Mae nifer o fesurau asesu'n cael eu dirymu gan wybodaeth flaenorol am eu cynnwys a'u hamcanion penodol. Mae gofyn i seicolegwyr sy'n defnyddio'r deunyddiau hyn barchu eu cyfrinachedd ac osgoi eu rhyddhau i'r parth cyhoeddus (oni bai y caniateir hyn yn amlwg yn natur yr offeryn a gan gyhoeddwr y prawf). Felly, dylai seicolegwyr gymryd camau rhesymol i atal cam-ddenyddio data prawf a deunyddiau gan eraill. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn **Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach**.

Mewn nifer o sefydliadau, un system gofnodion a rennir yn unig sydd. Yn yr achosion hyn, mae'n hanfodol i seicolegwyr allu defnyddio'r system gofnodion a rennir i gadw data crai o asesiadau seicometrig. Bydd canlyniadau asesiadau seicometrig yn cael eu hymgorffori mewn adroddiadau sy'n esbonio eu cyd-destun a dehongliad priodol, ac sy'n cael eu cynnwys yn y cofnod sefydliadol a rennir. Mewn perthynas ag amlygrwydd yr offeryn seicometrig a'r data crai i aelodau eraill o'r tîm aml-ddisgyblaethol nad ydynt yn seicolegwyr, mae'r cyfrifoldeb ar y gweithwyr proffesiynol eraill i beidio â dehongli gwybodaeth lle nad ydynt yn gymwys i wneud hynny, er enghraifft, yn union fel na fyddai'r seicolegwr yn dehongli canlyniadau profion gofal iechyd corfforol nad ydyn nhw'n gymwys i'w dehongli. Gallai seicolegwyr ystyried a yw yn briodol marcio deunyddiau asesu fel bod eu natur yn glir.



## Data ychwanegol

Efallai y bydd seicolegwyr yn dymuno cadw nodiadau ar wahân i helpu eu gwaith ond na fwriedir iddynt gael eu rhannu gydag eraill na bod yn rhan o gofnod parhaol y cleient. Dylai'r nodiadau hyn, a elwir yn aml yn nodiadau proses, sydd wedi'u hysgrifennu at ddibenion myfyrio ar ymarfer, fod yn ddiennw heb unrhyw gysylltiadau cyfarwydd e.e. Llythrennau cyntaf enw, amser apwyntiad, fel nad yw'r nodiadau hyn felly yn rhan amlwg o gofnod y cleient. Er enghraifft, gellir defnyddio nodiadau proses i fyfrio a goruchwyllo. Os bydd nodiadau proses yn cael eu gwneud i gynorthwyo gydag ysgrifennu adroddiad, dylai'r deunydd gael ei ymgorffori, fel sy'n berthnasol, i'r adroddiad terfynol ac yna dinistrio'r nodiadau proses.

## Salwch tymor hir, analluogrwydd neu farwolaeth seicolegydd

Bydd gan y rhan fwyaf o sefydliadau weithdrefnau ar waith mewn achos o salwch, analluogrwydd neu farwolaeth seicolegydd. Cynghorir seicolegwyr mewn ymarfer annibynnol i wneud ewyllys proffesiynol a phenodi ysgutor proffesiynol, cyd-weithiwr profiadol mae'n debyg, a'i swyddogaeth fydd cymryd cyfrifoldeb am gofnodion cleientiaid, hysbysu cleientiaid a, lle bo'n briodol ac ymarferol, darparu ar gyfer parhad y gwasanaeth a ddarparwyd.

## Cadw a dinistrio cofnodion

Dylid cadw cofnodion seicolegwyr yn ddiogel cyn hired ag y bo angen iddiben y gwaith seicolegol. Mae'n rhaid i seicolegwyr ddilyn gofynion cyfreithiol, fframweithiau polisi a gweithdrefnau cenedlaethol a lleol mewn perthynas â chadw neu daflu cofnodion wedi i waith y seicolegydd ddod i ben. Dylai seicolegwyr sicrhau eu bod yn cadw'n gyfoes â gofynion.

Ar gyfer ymarferwyr annibynnol y canllaw cyffredinol yw bod nifer o seicolegwyr annibynnol yn cadw cofnodion sy'n berthnasol i gyswllt ag oedolion am 7 mlynedd, ac yn dilyn canllawiau'r GIG mewn perthynas â phlant. Lle mae'r cofnodion yn deillio o waith a gyflawnwyd mewn sefydliad, pennir camau cadw'r cofnodion hyn gan bolisiau'r sefydliad a gofynion cyfreithiol.

Mae cadw a dinistrio cofnodion iechyd, papur ac electronig, yn cael sylw yng nghod ymarfer y GIG ar gyfer rheoli cofnodion. Yn gyffredinol, cedwir cofnodion ar gyfer y rhai a ystyrir yn blant nes eu bod yn 26 mlwydd oed; 20 mlynedd yn dilyn y cyswllt olaf ar gyfer oedolion, ac 8 mlynedd wedi marwolaeth os bu farw'r cleient tra yng ngofal y GIG. Mae gofynion penodol ar gyfer gwasanaethau iechyd meddwl gan ddibynnu ar natur y cyswllt.

Mewn lleoliadau addysg, mae Awdurdodau lleol fel arfer yn cadw Cynlluniau Gofal ac Iechyd Addysg am 35 mlynedd wedi i'r achos gau. Mae cofnodion eraill yn cael eu cadw nes bod y plentyn yn 25 mlwydd oed.

Mae'n rhaid i'r holl gofnodion gael eu dinistrio o dan amodau cyfrinachol yn dilyn gweithdrefnau sefydliadol neu ar gyfer ymarferwyr annibynnol gan ddefnyddio gwasanaeth neu broses ddinistrio sy'n bodloni safonau'r diwydiant ar gyfer rheoli dogfennau ac yn gallu darparu'r ardystiad priodol.

## 7.2 Cyfrinachedd

Mae gan gleientiaid yr hawl i ddisgwyl bydd y wybodaeth maen nhw'n ei rhoi i seicolegwyr amdany'n nhw eu hunain ac eraill yn cael ei chadw'n gyfrinachol. Mae gan seicolegwyr ddyletswydd i beidio â datgelu gwybodaeth o'r fath oni bai fel y trafodir isod ac i ddwyn eu hymarfer cyfrinachedd i sylw eu cleientiaid, cyflogwyr, rheolwyr ac unrhyw weithwyr proffesiynol eraill sydd ynghlwm â'r achos.

Mae gan seicolegwyr ddyletswydd i roi gwybodaeth i bob parti sy'n ymwneud â'r achos am eu safonau a'u harfer cyfrinachedd ar y pwynt cyswllt cyntaf. Dylid hysbysu cleientiaid o ffiniau cyfrinachedd lle gallai gwybodaeth amdanynt gael ei rhannu a lle gallai cyfrinachedd gael ei dorri, er enghraifft am resymau diogelu, gofynion y gyfraith, a diogelwch y cyhoedd.

Mae gan seicolegwyr ddyletswydd i fod yn ymwybodol o gynnwys unrhyw ganllawiau perthnasol eraill ac unrhyw ganllawiau polisi sy'n nodi disgwyliadau lleol.

Mae'n rhaid i'r defnydd o ddata cleient i ddibenion archwilio ddilyn egwyddorion Caldicott, a ddyluniwyd ar gyfer y GIG, ac sydd yn darparu canllaw defnyddiol i unrhyw amgylchedd o ran pryd mae'n briodol defnyddio data y gellir adnabod cleient ohono a phryd y dylid defnyddio data dienw<sup>43</sup>. Yn gyffredinol o dan ddeddfwriaeth diogelu data, mae'n angenrheidiol cael caniatâd gwybodus penodol ar gyfer defnyddio data cleient i ddibenion penodol, ac i roi gwybod i gleientiaid am ddibenion casglu eu data a sut y bydd yn cael ei ddefnyddio. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

### Datgelu gwybodaeth

Os ystyrir hi'n angenrheidiol datgelu gwybodaeth, dylai seicolegwyr geisio caniatâd gwybodus penodol gan eu cleientiaid, gan wneud goblygiadau datgelu mor glir a diduedd â phosibl. Mae nifer o amgylchiadau lle na fydd hyn yn bosibl neu na fydd yn berthnasol: er enghraifft, lle mae iechyd, diogelwch, neu les cleient neu rywun arall yn cael ei roi mewn perygl fel arall; ac os oes cyfrifoldebau cyfreithiol neu ddiogelu, fel yr angen i osgoi 'rhoi achlust'. Os bydd cyfrinachedd yn cael ei dorri heb ganiatâd, dylid rhoi gwybod i'r cleient beth sydd wedi'i ddweud ac wrth bwy, oni bai y byddai datgelu hyn yn amlygu'r cleient neu eraill i niwed difrifol neu ei fod yn groes i rwymedigaethau cyfreithiol neu rwymedigaethau diogelu.

Dylai seicolegwyr sy'n wynebu'r penderfyniad anodd a ddylent ddatgelu gwybodaeth heb ganiatâd cleient bwysoli'r dadleuon o blaid ac yn erbyn datgelu. Mae'r cyfrifoldeb dros y penderfyniad hwn yn syrthio ar y seicolegydd unigol er y gallent geisio cyngor ac arweiniad gan ffynonellau priodol megis Arweinydd Diogelu Data neu Lywodraethu Gwybodaeth eu sefydliad, Arweinydd Llywodraethu Clinigol, Gwarchodwr Caldicott, gweithwyr proffesiynol diogelu dynodedig, neu adrannau cyfreithiol. Gall y gweithwyr proffesiynol eraill hyn fod yn ffynonellau hynod ddefnyddiol o gyngor mewn sefyllfaoedd datgelu anodd. Efallai y bydd ymarferwyr annibynnol yn dymuno ymgynghori gyda llinell gymorth gyfreithiol eu hyswiriwr indemniad proffesiynol.

Gallai amgylchiadau ddod i'r amlwg lle bydd cleientiaid yn peri risg i eraill neu iddyn nhw eu hunain, neu eu bod mewn perygl gan eraill maen nhw'n dymuno eu gwarchod. Bryd hynny mae'n angenrheidiol trafod pwysigrwydd datgelu a'i annog, er enghraifft i bartneriaid cleientiaid â chanlyniadau HIV positif, ac i gyflogwyr os yw statws iechyd meddwl cleient yn peri risg i eraill drwy yrru, trin peirianwaith neu ryngweithio mewn sefyllfa gwaith, er enghraifft, criw awyren. Gallai datgelu heb ganiatâd, neu yn erbyn dymuniad y cleient fod yn angenrheidiol mewn sefyllfaoedd lle byddai methu â datgelu gwybodaeth briodol yn rhoi'r cleient, neu rywun arall, mewn perygl o niwed difrifol (gan gynnwys cam-drin corfforol neu rywiol) neu farwolaeth.

Mae'n rhaid i'r seicolegydd bwysoli anghenion a lles eu cleient eu hunain yn erbyn lles, diogelwch a gwarchodaeth ehangach y cyhoedd.

### **Datgelu i gyflogwr cleient, cwmnïau yswiriant ac eraill**

Mae gan seicolegwyr ddyletswydd i sicrhau, ar y pwynt cyswllt cyntaf, bod cleientiaid yn deall diben unrhyw asesiad a gyflawnir ar gais cyflogwyr, y DVLA neu gwmnïau yswiriant, ac yn deall rhwymedigaeth y seicolegydd i ddatgelu canlyniadau'r asesiad hwnnw. Yn achos asesiad ffitrwydd i weithio neu i yrru, dylent gael caniatâd ysgrifenedig y cleient.

Dylai seicolegwyr ystyried pa barti sydd ynghlwm â'r achos sydd angen gwybod, gan feithrin dealltwriaeth a chael cytundeb ar ba agweddau fydd yn cael eu hadrodd yn ôl, ymlaen llaw. Er enghraifft, gallai'r sgorau crai manwl a gafwyd gan brosesau asesu seicolegydd ar gyfer recriwtio fod yn anaddas i gyflogwr eu derbyn yn llawn. Dylid gwneud y corff comisiynu'n ymwybodol o'r data gwneud penderfyniad roedden nhw wedi gwneud cais amdano'n wreiddiol, yn achos cyflogwr gallai hyn gynnwys cryfderau a gwendidau, ac argymhellion ar gyfer camau cyflogwr, er enghraifft.

Yn bennaf dylid cynghori cleientiaid am unrhyw ddata fydd yn cael ei anfon at gyflogwr amdanynt, a sicrhau eu bod yn gallu gweld hwn, gan roi cynnig iddynt ofyn cwestiynau gyntaf. Dylid cofio fod yr anawsterau caniatâd gwybodus yn berthnasol o hyd ac y gall cyflogai neu gyflogai posibl dynnu ei ganiatâd i roi gwybod i'r cyflogwr am unrhyw ran o'u canlyniadau yn ôl.

Gall hyn fod yn anodd iawn i'w reoli yn ymarferol, ac mae angen i seicolegwyr wneud y cytundebau hyn gyda chomisiynwyr cyn iddynt ddechrau ar y gwaith, fel bod pawb yn gwybod am y risgiau yn narpariaeth y gwasanaeth. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 3.4: Gweithio gyda nifer o gleientiaid.*

### **Datgelu yn dilyn marwolaeth cleient**

Yn dilyn marwolaeth cleient, efallai y bydd perthnasau neu awdurdodau eraill yn ceisio cael mynediad at gofnodion y seicolegydd. Yn yr achos cyntaf, cynghorir y seicolegydd i ddilyn gweithdrefnau sefydliadol lle mae'r rhain yn bodoli sydd fel arfer yn delio gyda'r profion gweinyddol angenrheidiol fel dangos tystiolaeth prawf marwolaeth, tystiolaeth o berthynas a hawl i gael mynediad at y deunydd y gwnaed cais amdanynt.

Mae dyletswydd cyfrinachedd seicolegydd yn parhau wedi i gleient farw. Bydd angen i'r seicolegydd bwysoli'r amgylchiadau sy'n ymwneud â'r cais i ddatgelu a pha wybodaeth

bersonol y gwnaed cais amdani. Os gwnaed cais penodol gan y cleient i'w gwybodaeth barhau'n gyfrinachol, fel arfer dylid parchu eu dymuniadau. Os nad yw'r seicolegwyr yn ymwybodol o unrhyw gyfarwyddiadau gan y cleient, wrth ystyried ceisiadau am wybodaeth dylid ystyried y canlynol:

- diben y datgeliad;
- a yw datgelu'r wybodaeth yn debygol o achosi trallod i bartner neu deuluoedd y cleient, neu fod o fudd iddynt;
- nid oes angen caniatâd perthynas sy'n para'n fyw neu'r perthynas agosaf, ac nid yw'n awdurdodi datgelu gwybodaeth gyfrinachol, er y gallai barn y rhai hynny oedd yn agos i'r cleient helpu'r seicolegydd i benderfynu a yw datgelu'n briodol;
- a fydd datgelu'r wybodaeth hefyd yn datgelu gwybodaeth am deulu'r cleient neu unrhyw un arall; ac
- a yw'r wybodaeth eisoes yn wybodaeth gyhoeddus neu a yw'n bosibl gwneud y wybodaeth yn ddiennw neu ei chodio.

Mae rhai amgylchiadau lle bydd datgelu gwybodaeth yn ofynnol, er enghraifft:

- i gefnogi cwest neu ymchwiliad i ddamwain farwol;
- lle mae'n ofynnol datgelu yn ôl y gyfraith, lle mae wedi'i awdurdodi dan adran 251 yn Neddf y GIG 2006, neu lle mae'n cael ei gyfiawnhau er lles y cyhoedd, megis ar gyfer addysg neu ymchwil;
- yn achos ymchwiliadau cyfrinachol cenedlaethol neu ar gyfer archwiliad clinigol lleol; a
- pan fydd gan berson hawl mynediad at y cofnodion o dan y Ddeddf Mynediad at Gofnodion 1990 neu Orchymyn Mynediad at Gofnodion (Gogledd Iwerddon) 1993.

### 7.3 Cyfrinachedd wrth ddiogelu

Mewn amgylchiadau eithriadol gallai fod yn angenrheidiol torri cyfrinachedd y cleient gyda'u gwybodaeth neu ganiatâd uniongyrchol, neu heb hyn. Dyma fyddai'r achos lle mae risgiau sylweddol i les seicolegol y cleient; lle gallai'r cyflawnwr honedig fod yn risg gyfredol i eraill neu lle mae perygl o gyfaddawdu ymchwiliad posibl. Ni ellir gwneud unrhyw benderfyniad i dorri cyfrinachedd yn ysgafn, ond gellir ei gyfiawnhau a rhoi cyfrif amdano os yw'n cael ei wneud yn ddidwyll oherwydd pryderon diogelu. Cefnogir hyn gan ganllawiau proffesiynol. Mae'n rhaid i ffocws unrhyw ymrraeth gan gynnwys torri unrhyw gyfrinachedd fod ar hybu dull cymesur, mesuradwy o bwysoli'r risg o niwed mewn perthynas â gallu cleient i roi caniatâd, eu dewisiadau a'r canlyniad o ddewis ar gyfer eu hamgylchiadau bywyd.

Efallai y bydd angen i awdurdodau penodol rannu gwybodaeth bersonol er mwyn sicrhau, er enghraifft, fod person mewn perygl o radicaleiddio yn cael cefnogaeth briodol. Wrth ystyried rhannu gwybodaeth bersonol, dylai'r awdurdod penodol ystyried y canlynol:

- angen a chymesurolddeb: dylid rhannu gwybodaeth bersonol lle mae'n gwbl angenrheidiol i'r canlyniad a fwriedir ac yn gymesur iddo yn unig. Yn allweddol i bennu angen a chymesurolddeb rhannu gwybodaeth bydd barn broffesiynol am y risgiau i unigolyn neu'r cyhoedd;
- caniatâd: lle bo'n bosibl dylid cael caniatâd y person dan sylw cyn rhannu unrhyw wybodaeth amdanynt;

- pŵer i rannu: mae rhannu data gan gyrff yn y sector cyhoeddus yn gofyn am fodolaeth pŵer i wneud hynny, yn ogystal â bodloni gofynion y Ddeddf Diogelu Data 1998 a'r Ddeddf Hawliau Dynol 1998; a
- Deddf Diogelu Data a Dyletswydd Cyfraith Gyffredinol Cyfrinachedd: wrth ymgysylltu â chyrff nad ydynt yn gyhoeddus, dylai'r awdurdod penodol sicrhau eu bod yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau eu hunain o dan y Ddeddf Diogelu Data ac unrhyw rwymedigaethau cyfrinachedd sy'n bodoli.

Mewn perthynas â staff y sector iechyd, mae canllawiau llywodraeth yn nodi ei bod yn bwysig fod staff yn deall sut i gydbwysu cyfrinachedd cleient gyda'r ddyletswydd i adrodd. Hefyd, dylid eu gwneud yn ymwybodol o'r cytundebau rhannu gwybodaeth sydd ar waith ar gyfer rhannu gwybodaeth gyda sectorau eraill, a chael cyngor a chefnogaeth ar faterion cyfrinachedd wrth ymateb i dystiolaeth bosibl bod rhywun yn cael ei ddenu i derfysgaeth, naill ai drwy gyswllt anffurfiol neu ymgynghori a thriniaeth.

## 7.4 Cyfrinachedd ar gyfer y llys

Mae gan seicolegwyr sy'n gweithredu fel tystion proffesiynol neu dystion arbenigol ddyletswydd i ddatgelu'r holl dystiolaeth a ddefnyddiwyd i ddod i farn lle cyfarwyddir gan lys i wneud hynny.

Gallai hyn gynnwys:

- manylion unrhyw brofion ac asesiadau a weinyddwyd gyda chydweithwyr proffesiynol;
- nodiadau a wnaed yn ystod ysgrifennu adroddiadau; ac
- erthyglau neu astudiaethau academiaidd y cyfeiriwyd atynt.

Ni ddylid datgelu unrhyw wybodaeth sy'n berthnasol i asesiad neu adroddiad y tu allan i achos perthnasol heb gytundeb. Fel arfer, dylai seicolegwyr gael caniatâd gan y parti sy'n cyfarwyddo i ddatgelu gwybodaeth i weithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill.

Lle ceir cyfarwyddiadau gan y llys, Gwasanaeth Erlyn y Goron, Procuradur Ffisgal neu gyfreithiwr, mae gofyn i'r seicolegydd adrodd neu wneud sylwadau ar unrhyw agweddau ar yr achos sy'n ymddangos yn berthnasol i'r seicolegydd, fel arbenigwr yn y maes. Mewn amgylchiadau o'r fath, nid yw'r seicolegydd mewn sefyllfa i gynnig cyfrinachedd i unrhyw berson, a dylid gwneud y pwynt hwn yn glir i unrhyw barti maen nhw mewn cysylltiad â nhw yn ystod ymchwiliadau neu asesiadau seicolegol.

Yn yr amgylchiadau hyn, bydd yn bwysig bod y seicolegydd yn sicrhau eu bod yn gyfredol gyda deddfwriaeth a chanllawiau polisi sy'n ymwneud â mynediad cyhoeddus a mynediad y cyfryngau at wybodaeth sydd ar gael i ba bynnag lys neu dribiwnlys mae eu cyfarwyddiadau'n dod ohono. Bydd angen yr ymwybyddiaeth hon ar y seicolegydd er mwyn gallu egluro i'r oedolyn neu'r plentyn dan sylw beth yw ffiniau'r preifatrwydd yn yr amgylchiadau cyfreithiol hyn. Bydd angen iddynt ei gwneud hi'n glir i'r cleient pa wybodaeth sydd angen bod ar gael, gan bwy ac o dan ba amgylchiadau. Dim ond pan fydd y cleient yn deall hyn y gallant roi caniatâd gwybodus.

Mae lefelau gwahanol o fynediad at wybodaeth sensitif mewn cyd-destunau cyfreithiol gwahanol; bydd hyn yn cynnwys tystiolaeth, dogfennau ac adroddiadau arbenigol a phroffesiynol. Mae nifer o achosion fel mater o drefn yn cael eu cynnal mewn llys agored, a gall y cyhoedd fynychu'r rhain. Yn yr achosion hyn, mae rhagdybiaeth sy'n ffafrio darparu gwybodaeth a dogfennau i drydydd partion y dibynwyd arnynt gan y llys i wneud ei benderfyniad, ond nid ffeil cyfan y llys.

Lle mae papurau'r llys a deunyddiau eraill yn cael eu derbyn mewn fformat electronig, dylai seicolegwyr sicrhau bod y rhain yn cael eu storio'n ddiogel, mewn fformat wedi'i warchod gan gyfrinair. Gallai felly fod yn ofynnol cael diogelwch ychwanegol ar gyfer dogfennau sy'n cyrraedd mewn fformat anniogel. Lle mae seicolegwyr yn cyflwyno adroddiadau mewn fformat electronig, dylent sicrhau bod y rhain yn cael eu cadw'n ddiogel, mewn fformat wedi'i warchod gan gyfrinair.

Mae'n bosibl y bydd angen i seicolegwyr sy'n gweithio gyda chleientiaid sy'n destun achos llys fod yn ofalus i sicrhau eu bod yn cadw'r holl gofnodion a allai fod yn berthnasol i broses y llys nes ei bod yn glir fod y llys wedi cyrraedd ei benderfyniad terfynol, gan gynnwys unrhyw apêl sydd wedi'i glywed o bosibl.

Gydag ychydig o eithriadau, mae ceisiadau yn y llys teuluol yn cael eu clywed yn breifat, gyda'r rhai sy'n ymwneud yn agos â'r achos yn unig yn cael caniatâd i fynychu a chael mynediad at wybodaeth. Fodd bynnag, mae'n bosibl i aelodau priodol achrededig o'r cyfryngau i fynychu gwrandawiadau yn y llys teuluol, yn amodol ar y grym i'w gwahardd ar sail benodol.

Yn y rhan fwyaf o achosion yn y llys teuluol, nid oes gan gynrychiolwyr o'r cyfryngau hawl i dderbyn na darllen dogfennau y cyfeirir atynt fel tystiolaeth, cyflwyniadau neu farn. Os yw cynrychiolwyr o'r cyfryngau'n dymuno gweld dogfennau y cyfeirir atynt yn y llys teuluol gallent wneud cais i'r barnwr am ddatgeliad ond maen nhw'n destun canllawiau llym o ran pa wybodaeth y gallant ei ddadlennu yn y parth cyhoeddus.

## 7.5 Cyfrinachedd gyda phlant a phobl ifanc

Pan yn dechrau gwaith uniongyrchol gyda phlentyn neu berson ifanc, dylai'r seicolegwr drafod a chytuno pwy fydd â mynediad at wybodaeth sy'n codi o'r gwaith gyda chyfeiriad uniongyrchol at egwyddorion 'cymhwysedd Gillick'. Wrth wneud y penderfyniad hwn mae'n ddefnyddiol cydnabod bod rhai oedolion o bosibl (e.e. Rhieni/gofalwyr, gweithwyr proffesiynol eraill fel athrawon, gweithwyr cymdeithasol, cwyselwyr) â diddordeb cefnogol yn y gwaith a'u bod yn dymuno cael mynediad priodol at wybodaeth ond dylai dymuniadau person ifanc 'Gillick gymwys' gael blaenoriaeth oni bai fod pryderon diogelu.

Gellir rhoi gwybod i rieni neu'r rheiny â chyfrifoldeb cyfreithiol o'r trefniant hwn os yn briodol, er y gall person ifanc a ystyrir yn Gillick gymwys gytuno i weithio gyda seicolegydd yn annibynnol. Nid oes gan y rhai hynny â chyfrifoldeb rhiant hawl awtomatig i gael mynediad at gofnodion seicolegwr drwy wneud cais gwrthrych am wybodaeth o dan ddeddfwriaeth diogelu data.



Bydd natur a dibenion unrhyw waith yn amrywio a bydd hyn yn pennu sut a gyda phwy i rannu gwybodaeth, fodd bynnag dylai'r plentyn neu'r person ifanc bob amser gael ei wneud yn ymwybodol o pwy fydd yn cael mynediad ac at ba ddibena dylid rhoi ystyriaeth ddyledus i ddymuniadau person ifanc 'Gillick gymwys' o ran pwy all gael mynediad at wybodaeth am unrhyw ymglymiad gyda seicolegydd. Dylai'r plentyn neu'r person ifanc fod yn gwbl ymwybodol o gynnwys unrhyw wybodaeth a rennir, gan gynnwys copiâu o ddogfennau, fel sy'n briodol. Beth bynnag y cytunir arno o ran rhannu gwybodaeth gan gynnwys gwaith lle mae gwybodaeth yn gyfrinachol, mae'n rhaid i'r seicolegydd sicrhau bod y plentyn neu'r person ifanc yn gwybod ac yn deall fod rhaid i'r seicolegwyr ddilyn gweithdrefnau diogelu os oes perygl o niwed.

## 7.6 Cyfrinached gyda phobl dan gadwad

Pan fydd pobl dan gadwad yn rhoi caniatâd gwybodus i gasglu gwybodaeth, maen nhw'n gwneud hynny at ddiben penodol ac i'w ddefnyddio gan bobl benodol. Bydd defnyddio gwybodaeth o'r fath i ddiben gwahanol neu ei ddefnyddio gan bobl gwahanol yn gofyn am ganiatâd ar wahân. Felly, er y gallai seicolegwyr gyfweled ac ysgrifennu adroddiad ar berson dan gadwad, ni ellir tybio fod y caniatâd i'r diben hwnnw'n caniatáu i drydydd parti gael mynediad at gofnodion y seicolegydd ar y person hwnnw, fel nodiadau ar y cyfweiliad (neu recordiad ohono). Os yw seicolegwyr o dan bwysau i ddatgelu gwybodaeth o'r fath, dylent geisio cyngor cydweithwyr gan gynnwys er enghraifft y rhai hynny sy'n gyfrifol am lywodraethu neu ddiogelu data. Dylent gofio bod ganddynt ddyletswydd gyfreithiol i fod yn ymwybodol o ddeddfwriaeth diogelu data a rheolau cyfrinachedd proffesiynol, a chydymffurfio â'r rhain.

## 7.7 Rhwymedigaethau cyfrinachedd yn ystod hyfforddiant

Yn ystod hyfforddiant, ni ddylai unrhyw ddogfennau academaidd/hyfforddiant ei gwneud yn bosibl adnabod y cleientiaid maen nhw'n ymwneud â nhw (hyd yn oed drwy lythrennau cyntaf enw, enw gwasanaeth neu ddyddiad yr apwyntiad) gan y gallai gwybodaeth adnabod o'r fath gael ei ddefnyddio i olrhain y cleient ac felly gwneud y ddogfen yn rhan o gofnod clinigol ac yn destun y darpariaethau deddfwriaeth diogelu data perthnasol. Mae hyn yn cynnwys adroddiadau, astudiaethau achos a baratowyd ar gyfer asesiadau hyfforddai ac unrhyw erthyglau neu gyhoeddiadau. Dylai tiwtoriaid a goruchwylwyr ddweud hyn wrth hyfforddai. Dylid rhoi cyfarwyddiadau clir i hyfforddeion i wneud a chadw'r cofnodion hynny sy'n rhan o ddarpariaeth gwasanaeth seicolegol ac sy'n perthyn i sefydliad y gwasanaeth ac yn destun ei bolisiau a'i weithdrefnau; a phapurau sy'n ddiennw ac yn rhan o ddysgu academaidd yr hyfforddai, ac yn perthyn i'r hyfforddai ac sy'n destun polisiau a gweithdrefnau darparwr yr hyfforddiant ar wahân.

Dylai hyfforddeion gael caniatâd clir cyn gwneud recordiad sain neu recordiad fideo o'u rhyngweithiadau gyda chleientiaid. Os nad yw'r cleient yn gallu rhoi caniatâd gwybodus, mae'n anhebygol o fod yn briodol gwneud y recordiad. Dylid rhoi ystyriaeth ofalus cyn recordio unrhyw ddeunydd os yw'r cleient yn destun unrhyw achos cyfreithiol neu'n rhan o anghydfod cyflogaeth neu deuluol. Os bwriedir i'r defnydd gael ei ddefnyddio at ddibenion oni bai am ofal y cleient (gan gynnwys dysgu ac ymchwil), dylid rhoi gwybod i'r

cleient am ddibenion recordio. Dylid ei gwneud yn glir i gleientiaid sut bydd y deunydd yn cael ei ddefnyddio ac i bwy y bydd yn cael ei ddatgelu, er enghraifft, myfyrwyr dan hyfforddiant, ymchwilyr eraill, a goruchwilyr.

Dylai'r hyfforddai a'r cleient ddod i gytundeb o ran pa mor hir y dylid cadw'r deunydd wedi'i recordio. Yr egwyddor gyffredinol yw y bydd recordiadau'n cael eu cadw cyn hired ag y bo angen i gyflawni'r diben mae'r cleient wedi rhoi caniatâd ar ei gyfer, a dim hirach. Mae'n rhaid cadw diogelwch y deunydd, ac mae'n rhaid ei ddinistrio yn dilyn y terfyn amser y cytunwyd arno os nad oes ei angen bellach.

Mae angen caniatâd gwybodus cyn y gellir cyhoeddi deunydd cleient sydd mewn fformat adnabyddadwy mewn astudiaethau achos, cyflwyniadau neu adroddiadau ymchwil eraill. Mae'n datblygu'n arfer cyffredin i ddeunydd clinigol mewn portffolio doethurol proffesiynol gael eu tynnu allan cyn i'r thesis gael ei roi mewn ystorfeydd sefydliadol ar-lein.

## 8. Sut i ymateb pan fo pethau'n mynd o chwith

---

### 8.1 Rheoli gwrthdaro gyda chleient

Mae gwrthdaro gyda chleient yn awgrymu nad yw disgwyliadau rhywun yn cael eu bodloni. Y cam cyntaf y dylid ei gymryd yw adfer cytundeb neu gytuno i wneud newidiadau. Bydd gan y seicolegwyr sydd wedi paratoi'n dda gytundeb cleient ar waith a bydd yn gallu adolygu'r profiad yn erbyn y cytundeb gyda'r cleient i fynd i'r afael â'r cwestiwn hwn. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn **Adran 5: Gwneud a chadw cytundebau**. Hyd yn oed lle nad oes cytundeb, cynghorir y seicolegwyr i holi'r cleient lle nad yw eu disgwyliadau'n cael eu bodloni neu godi eu disgwyliadau eu hunain gyda'r cleient nad ydynt yn cael eu bodloni. Gall hyn fod yn gyfle i roi cytundeb diweddar ar waith.

Mae'n bosibl i'r ddau barti gytuno i osod y cytundeb o'r neilltu, a dod ag ef i ben yn fuan. Gallai cytuno i anghytuno fod yn ganlyniad gwell i seicolegydd a chleient sy'n ei chael hi'n anodd adfer cytundeb. Dylid ystyried unrhyw angen i atgyfeirio ymlaen naill ai yn y gwasanaeth neu mewn man arall, neu yn ôl at yr atgyfeirwr gwreiddiol, ac yn dibynnu ar natur amgylchiadau'r gwaith, unrhyw rwymedigaethau ariannol wrth gau'r gwaith.

Efallai y bydd o fudd i'r seicolegwyr ymgynghori gyda chydweithwyr priodol wrth baratoi am y sgysiau gyda'r cleient, megis rheolwyr llinell neu reolwyr gwasanaeth, y rhai hynny gyda chyfrifoldebau sefydliadol perthnasol, a goruchwylwyr. Mae'n bosibl y bydd gwersi mwy cyffredinol i'w dysgu fel rhan o ymarfer myfyriol mewn perthynas ag ansawdd cytundeb y cleient i'w ddefnyddio yn y dyfodol.

### 8.2 Tryloywder a dyletswydd gonestrwydd

Mae dyletswydd gonestrwydd Rheoliadau Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol 2008 (Gweithgarwch a Reoleiddir) 2014 (rheoliad 20) yn ei gwneud yn ofynnol i'r holl ddarparwyr gofal cymdeithasol ac iechyd oedolion sydd wedi cofrestru gyda'r Comisiwn Ansawdd gofal i fod yn agored gyda phobl pan fo pethau'n mynd o chwith. Mae angen i seicolegwyr fod yn ymwybodol o'r derminoleg sy'n berthnasol i'r rheoliad hwn gan gynnwys:

- didwylledd – ei gwneud yn bosibl codi pryderon a chwynion yn rhydd heb ofn a gofyn cwestiynau i'w hateb;
- tryloywder – caniatáu rhannu gwybodaeth am y gwir am berfformiad a chanlyniadau gyda staff, cleifion, y cyhoedd a rheoleiddwyr; a
- gonestrwydd – bydd unrhyw glaf sy'n cael ei niweidio gan ddarpariaeth gwasanaeth gofal iechyd yn cael ei hysbysu o'r ffaith a chamau adfer priodol yn cael eu cynnig, p'un a oes cwyn wedi'i gwneud neu gwestiwn wedi'i godi amdano.

Mae gan seicolegwyr hefyd gyfrifoldeb i sicrhau eu bod yn ymgysylltu mewn cyfathrebu tryloyw ac agored gyda phobl sy'n defnyddio gwasanaethau a 'phobl berthnasol' eraill (pobl sy'n gweithredu'n gyfreithlon ar eu rhan) mewn perthynas â gofal a thriniaeth. Mae canllawiau gan y Comisiwn Ansawdd Gofal ar ddyletswydd gonestrwydd yn amlinellu'r gofynion penodol mae'n rhaid i ddarparwyr eu dilyn pan fo pethau'n mynd o chwith gyda gofal a thriniaeth, gan gynnwys rhoi gwybod i bobl am yr achos, darparu cefnogaeth resymol, darparu gwybodaeth

gywir, a gwneud ymddiheuriad. Mae seicolegwyr yn allweddol wrth gefnogi sefydliadau i hybu diwylliant sy'n annog gonestrwydd a didwylledd ar bob lefel. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 2: Gwefannau a gwybodaeth bellach*.

### 8.3 Rheoli gwrthdaro mewn amgylchedd tîm

#### Delio gyda pherthnasau gwaith sy'n torri lawr, anghydfodau proffesiynol a phryderon ffitrwydd i ymarfer

Cyn belled ag y bo'n bosibl, dylai seicolegwyr geisio datrys unrhyw wrthdaro gyda chydweithwyr proffesiynol eraill neu rhwng cydweithwyr proffesiynol eraill (gan gynnwys rhai perthnasol i ymgynghori/goruchwyllo neu reoli llinell) drwy gyfathrebu clir, tystiolaeth berthnasol a chydweithio drwy'r materion mewn dadl resymegol yng nghyd-destun perthnasau parchus.

I ddechrau dylai'r seicolegwr fynd at y cydweithiwr yn gyfrinachol, os yw'n briodol, gyda gwybodaeth berthnasol, mewn modd sy'n golegol ac yn ddefnyddiol. Os yw amheuan yn parhau, dylai'r seicolegydd ymgynghori gyda chydweithiwr priodol i rannu pryderon a cheisio cyngor. Lle bo'n briodol dylent gadw cofnod ysgrifenedig o'r cyfarfodydd a'r camau a gymerir i ddatrys unrhyw anawsterau.

Lle mae anghytundeb parhaus neu ddifrifol, mae angen i'r ddau barti gymryd pa bynnag gamau sy'n briodol yn eu cyd-destun proffesiynol, gan ymgynghori â gweithwyr proffesiynol profiadol eraill fel sy'n briodol.

Mae gan oruchwylwyr a rheolwyr llinell rwymedigaethau proffesiynol yn ymwneud â safonau proffesiynol, ymarfer moesegol a materion 'ffitrwydd i ymarfer'. Os oes gan reolwyr llinell neu oruchwylwyr unrhyw bryderon am berfformiad yn y meysydd hyn, mae ganddynt ddyletswydd i drafod y rhain gyda'r seicolegwr ac, os yn angenrheidiol, rhoi sylw i'r materion drwy ddilyn polisïau a gweithdrefnau cyflogaeth priodol i ddechrau, neu yn achos ymarferwr annibynnol, gwneud adroddiad i'r HCPC.

#### Gweithio mewn cyd-destunau aml-broffesiynol neu aml-asiantaethol

Gallai seicolegwyr gael eu hunain yn gwrthdaro â'r dulliau gwaith a ddefnyddir gan gydweithwyr unigol eraill neu gan y tîm neu asiantaeth amlbroffesiynol.

Dylai seicolegwyr wneud y tîm neu asiantaeth aml-ddisgyblaethol yn ymwybodol o unrhyw anhawster wrth i'r grŵp weithio gyda'i gilydd a allai effeithio ar allu'r seicolegwr i weithredu'n effeithiol ac yn foesegol yn eu swydd. Mae materion o'r fath yn cael eu datrys orau dan arweiniad polisi cenedlaethol a lleol a deddfwriaeth gyfredol cyn symud ymlaen gyda chydweithrediad aml-broffesiynol/aml-asiantaethol. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Atodiad 1: Deddfwriaeth berthnasol*.

Efallai y bydd gan y seicolegwr achos i bryderu am allu'r tîm i ddarparu ar gyfer anghenion y cleient oherwydd anawsterau rhyngpersonol rhwng aelodau o'r tîm amlasiantaethol neu aml-ddisgyblaethol a allai effeithio'n anuniongyrchol ar y cleient. Cyn belled ag y bo'n bosibl, dylai seicolegwyr geisio datrys unrhyw wrthdaro gyda chydweithwyr proffesiynol eraill neu rhwng cydweithwyr proffesiynol eraill drwy gyfathrebu clir, tystiolaeth berthnasol a chydweithio drwy'r materion mewn dadl resymegol yng nghyd-destun perthnasau parchus.

Os nad yw'r sefyllfa'n cael ei datrys am unrhyw reswm, er enghraifft oherwydd bernir nad yw'n fater i reolwyr gweithredol, mae'n rhaid i'r seicolegwyr ddod i benderfyniad am a yw eu hymgysylltiad yn y tîm yn ddefnyddiol i'r cleient neu i waith y tîm. Os nad yw, dylai'r seicolegwyr ymgynghori gyda chydweithiwr priodol a ddylent adael y tîm hwnnw.

Gallai seicolegydd hefyd brofi pryderon am gymhwysedd neu ymarfer moesegol cydweithwyr unigol sy'n chwarae rhan mewn gweithio ar y cyd. Gallai'r pryderon hyn ymwneud â chymhwysedd cydweithiwr i gynnal ymyrraeth benodol, priodolrwydd ymyrraeth ar gyfer cleient neu broblem benodol, natur y berthnas rhwng cydweithiwr a'i gleient/chleient (e.e. camdrin pŵer posibl).

I ddechrau dylai'r seicolegwyr fynd at y cydweithiwr yn gyfrinachol, os yw'n briodol, gyda gwybodaeth berthnasol, mewn modd sy'n golegol ac yn ddefnyddiol. Os yw amheuan yn parhau, dylai'r seicolegydd ymgynghori gyda chydweithiwr priodol i rannu pryderon a cheisio cyngor. Lle bo'n briodol dylent gadw cofnod ysgrifenedig o'r cyfarfodydd a'r camau a gymerir i ddatrys unrhyw anawsterau.

Os ydynt yn penderfynu bod camymddwyn wedi digwydd, dylai seicolegwyr ddwyn y mater i sylw'r rhai hynny sy'n gyfrifol am ymchwilio i bryderon o'r fath, yn gyffredinol yn y lle cyntaf, cyflogwr neu yn achos ymarfer annibynnol, yr HCPC. Mae rhagor o wybodaeth ar gael yn *Adran 2.1: Amgylchedd gwaith*.

## 8.4 Cefnogi cydweithiwr pan fo cwyn wedi cael ei gwneud

Gall derbyn cwyn neu honiad beri pryder i bawb sy'n ymwneud ag ef, nid yn unig y person sy'n destun cwyno neu honiad. Mae'n bwysig eu bod yn cael cyngor a chefnogaeth gan y bobl briodol. Dylid ystyried unrhyw wrthdaro buddiannau posibl. Efallai na fydd seicolegwyr yn y sefyllfa orau i gynnig cefnogaeth ac arweiniad gan ei bod yn bosibl y byddant yn cael eu galw fel tyst yn y broses gwynion. Dylid annog cydweithwyr i geisio cyngor gan gydweithiwr profiadol neu oruchwyliwr lle bo'n briodol.

Dylid hefyd annog y seicolegwyr i geisio cefnogaeth cynrychiolwr undeb llafur achrededig yn y gweithle sydd yn meddu ar y sgiliau i gefnogi pobl yn y sefyllfaoedd hyn ac sy'n gallu cael mynediad at gyngor cyfreithiol os oes angen. Mae hefyd yn bosibl cael cyngor cyfreithiol gan y brocer yswiriant indemniad proffesiynol, ac weithiau o bolisiau yswiriant cartref lle mae deiliad y cartref wedi derbyn yr opsiwn ychwnaegol am gyngor cyfreithiol.

Mae cwynion yn achosion cynyddol gyffredin ac mae'n rhaid eu trin mewn modd proffesiynol. Bydd angen fersiwn y seicolegwyr o ddigwyddiadau ac unrhyw dystiolaeth ar ymchwilydd y gŵyn neu'r corff proffesiynol cyn dod i unrhyw gasgliadau. Dylai seicolegwyr gefnogi cydweithwyr i ymateb yn brydlon, yn wrthrychol, yn ffeithiol ac yn onest i'r gŵyn. Dylid cadw cynnwys y gŵyn yn gyfrinachol bob amser.

## 8.5 Os yw'r cleient yn parhau i fod yn anhapus

Os na ellir datrys unrhyw wrthdaro neu broblem fel y cyfeirir ati yn yr adran hon, gallai fod yn briodol cynghori cleient neu unigolyn arall fod ganddynt hawl codi pryderon am seicolegydd gyda'r Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd, a gellir canfod gwybodaeth bellach amdanynt yn [www.hcpc-uk.org](http://www.hcpc-uk.org)

## 9. Cyfeiriadau

---

1. Yr Adran Iechyd (2015). *Deddf Iechyd Meddwl 1983: Cod Ymarfer*. Norwich: TSO.
2. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Llundain: Allen Lane.
3. Slovic, P., Monaghan, J. & MacGregor, D.G. (2000). Asesu risg trais a chyfathrebu trais. *Law and Human Behavior*, 24(3), 271–296.
4. Tversky, A. & Kahneman, D. (1974). *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases. Science*, 185, 1124–1131.
5. Ganz, M. (2010). Leading Change. Leadership, Organization and Social Movements: Pennod 19 yn N. Nohria & R. Khurana (Ed.) *Handbook of Leadership Theory and Practice: A Harvard Business School Centennial Colloquium* (p.1). Boston: Harvard Business Press.
6. Ganz (ibid).
7. Hoel, H., Cooper, C. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443–465.
8. Miceli, M., Near, J. & Dworkin, T. (2008). *Whistleblowing in organizations*. Efrog Newydd: Routedledge: Lawrence Erlbaum Associates.
9. Miceli (ibid).
10. Bjørkelo, B. (2013). Workplace bullying after whistleblowing: future research and implications. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28, Issue 3, 306–323.
11. Yr Adran Iechyd (2011). No Health Without Mental Health: A Cross-Government Mental Health Outcomes Strategy for People of All Ages ar gael yn [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/213761/dh\\_124058.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/213761/dh_124058.pdf) accessed 25 April 2017.
12. Francis, R.D. (2009). *Ethics for Psychologists* (2nd edn). Chichester, UK: Wiley, BPS Blackwell.
13. Francis, R. (2009). Broad Issues of Practice: Pennod 10. Yn R. Francis *Ethics for Psychologists* (2nd edn). Oxford, UK: BPS Blackwell.
14. Gillick v West Norfolk & Wisbech Area Health Authority (1985) UKHL 7 (17 October 1985) o wefan y Sefydliad Gwybodaeth Gyfreithiol Brydeinig a Gwyddelig (BAILII).
15. Hoffman, D., Carter, D., Lopez, C. et al. (2015). *Report to the Special Committee of the Board of Directors of the American Psychological Association*. Lawrlwythwyd ar 31 Mai 2016 o: <https://www.apa.org/independent-review/APA-FINAL-Report-7.2.15.pdf> (agorwyd 1 Rhagfyr 2016).
16. General Assembly of the United Nations. (1984). *Convention against torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment*. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CAT.aspx> Agorwyd 01 Chwefror 2017.



17. <http://www.gov.scot/Topics/Health/Services/Mental-Health/Restricted-Patients>  
Agorwyd 1 December 2016.
18. Coid, J., Yang, M., Ullrich, S. et al. (2011). Most items in structured risk assessment instruments do not predict violence. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 22(1), 3–21. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/14789949.2010.495990>
19. Campbell, T. (2011). Predictive accuracy of Static-99R and Static-2002R. *Open Access Journal of Forensic Psychology*, 3, 82–106.
20. Helmus, L., Hanson, R.K., Thornton, D., Babchishin, K.M. & Harris, A.J.R. (2012). Absolute recidivism rates predicted by Static-99R and Static-2002R sex offender risk assessment tools vary across samples: A meta-analysis. *Criminal Justice and Behavior*, 39(9), 1148–1171.
21. Owusu-Bempah, K. & Howitt, D. (2000). *Psychology Beyond Western Perspectives*. Leicester: BPS.
22. Fernando, S. (2014). *Mental Health Worldwide: Culture, Globalization and Development*. Efrog Newydd: Palgrave Macmillan.
23. Gock, T. (1992). The challenges of being gay, Asian, and proud. In B. Berzon (Ed.), *Positively gay* (pp.247–252). Millbrae, CA: Celestial Arts.
24. Greene, B. (1994). Ethnic minority lesbians and gay men: Mental health and treatment issues. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 62, 243–251.
25. Bhugra, D. (1997). Coming out by Asian gay men in the United Kingdom. *Archives of Sexual Behaviour*, 26(5), 547–57.
26. Boykin, K. (1996). *One more river to cross: Black and Gay in America*. Efrog Newydd: Anchor Books.
27. Harley, D.A. Stansbury, K.L. & Nelson, M. (2013). Sisters gone missing: The lack of focus on African American lesbians in mental health counselling and research. Yn H. Jackson-Lowman (Ed.), *African American Women: Living at the crossroads of race, gender, class, and culture* (t.287–304). San Diego, CA: Cognella Academic Press.
28. Mitchell, M., Howarth, C., Kotecha, M. & Creegan, C. (2008). *Sexual orientation research review 2008*. Llundain: Y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol.
29. Stansbury, K., Harley, D.A., Allen, S., Nelson, N.J. & Christensen, K. (2010). African American lesbians: A selective review of the literature. *African American Research Perspective*, 11(1), 99–108.
30. Greene (ibid).
31. Harley (ibid).
32. Mitchel (ibid).
33. Morales, E.S. (1989). Ethnic Minority Families and Minority Gay and Lesbians. *Marriage and Family Review*, 14, 217–39.
34. Morales, E.S. (1990). HIV infection and Hispanic gay and bisexual men. *Hispanic Journal of Behavioural Sciences*, 14, 212–222.

35. Comisiwn Ansawdd Gofal ar gael yn <http://www.cqc.org.uk/content/safeguarding-people> agorwyd 1 Rhagfyr 2016.
36. Llywodraeth EM (2015). Working together to safeguard children: A guide to inter-agency working to safeguard and promote the welfare of children. Ar gael yn [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/419595/Working\\_Together\\_to\\_Safeguard\\_Children.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/419595/Working_Together_to_Safeguard_Children.pdf) (agorwyd 1 Rhagfyr 2016).
37. *Making Safeguarding Personal Guide* (2014).
38. Comisiwn Ansawdd Gofal (ibid).
39. Llywodraeth EM (2015). Canllawiau Dyletswydd Atal Diwygiedig: i Gymru a Lloegr. Ar gael yn [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/445977/3799\\_Revised\\_Prevent\\_Duty\\_Guidance\\_\\_England\\_Wales\\_V2-Interactive.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/445977/3799_Revised_Prevent_Duty_Guidance__England_Wales_V2-Interactive.pdf) (Agorwyd 1 Rhagfyr 2016).
40. United Nations Convention on the Rights of the Child (UNCRC) (1989) ar gael yn [www.unicef.org/crc](http://www.unicef.org/crc) (Agorwyd 1 Rhagfyr 2016).
41. Deddf Plant a Theuluoedd (2014). Ar gael yn [http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/pdfs/ukpga\\_20140006\\_en.pdf](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/6/pdfs/ukpga_20140006_en.pdf) (Agorwyd 1 Rhagfyr 2016).
42. Office of the Public Guardian (2007). Mental Capacity Act (2005) Code of Practice. Ar gael yn: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/497253/Mental-capacity-act-code-of-practice.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/497253/Mental-capacity-act-code-of-practice.pdf). Agorwyd 25 Ebrill 2017.
43. Yr Adran Iechyd (1997). The Caldicott Committee Report on the Review of Patient-Identifiable Information. Ar gael yn: [http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130107105354/http://www.dh.gov.uk/prod\\_consum\\_dh/groups/dh\\_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh\\_4068404.pdf](http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130107105354/http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4068404.pdf) (Agorwyd 1 Rhagfyr 2016).

# Cydnabyddiaethau

---

Diweddarwyd y canllawiau hyn gan weithgor o Fwrdd Ymarfer Proffesiynol Cymdeithas Seicolegol Prydain. Roedd y gweithgor yn cynnwys holl rwydweithiau aelod y Gymdeithas y mae eu haelodau'n ymgysylltu mewn ymarfer, gan gynnwys ymarferwyr cofrestredig gyda'r HCPC. Roedd yn cynnwys cynrychiolwyr o ganghenau cenedlaethol y Gymdeithas yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon, er mwyn sicrhau perthnasol i'r cyd-destunau cenedlaethol gwahanol. Roedd hefyd yn cynnwys cynrychiolaeth o weithgorau arbenigol Bwrdd Ymarfer Proffesiynol y Gymdeithas ac eraill ar destunau arbenigol ymarfer. Mae ein diolch yn fawr i aelodau'r gweithgor, ac i'r awduron gwreiddiol argraffiad cyntaf ac ail argraffiad y canllawiau. Mae eu gwaith yn ganolog ac yn sylfaen i'r argraffiad cyfredol.

Rôl	Enw
Cadeirydd Gweithgor y Canllawiau Ymarfer	Nicola Gale
Academyddion, Ymchwilwyr ac Athrawon mewn Seicoleg	Simon Goodson
Plant, Pobl Ifanc a'u Teuluoedd	Katie Hunt
Seicoleg Glinigol	Tejinder Kondel a Ste Weatherhead
Seicoleg Hyfforddi	Paul Philipps
Seicoleg Gymunedol	Ho Law
Seicoleg Cwnsela	Helen Nicholas
Argyfwng, Trychineb a Thrawma	John Durkin
Amddiffyn a Diogelwch	Fiona Butcher a Karen Carr
Seicoleg Addysg a Seicoleg Plant	Charmian Hobbs
Moeseg	Martin Fisher
Grŵp Cyngori Tyst Arbenigol	David Crighton
Seicoleg Fforensig	Robert Forde
Seicoleg Iechyd	Andrew Haig-Ferguson
Ymarfer Annibynnol	Sonya Wallbank a Jill Wilkinson
Gwybodeg	Graham Fawcett
Anabledau Deallusol	Kate Theodore
Grŵp Cyngori Galluedd Meddyliol	Gemma Gray

<b>Rôl</b>	<b>Enw</b>
Grŵp Cynghori ar Iechyd Meddwl	John Taylor
Niwroseicoleg	Katherine Carpenter
Gogledd Iwerddon	Alison Clarke
Seicoleg	Nancy Doyle, Julie Freeborn, Almuth McDowell a Rainer Kurtz
Pobl Hŷn	Carolien Lamers
Atal	Clare Fuller
Seicoleg Rhywioldeb	Jimmy Couzens
Seicotherapi	Ho Law
Hil a Diwylliant	Zenobia Nadirshaw
Grŵp Cynghori ar Ddiogelu	Gill Evans, Liz McMonagle ac Anne Peake
Yr Alban	Louise Richards
Cynhwysiant Cymdeithasol	Anna Daiches
Seicoleg Chwaraeon ac Ymarfer	Lee Ann Sharp
Cymru	Nicola Massie
Arbenigwyr Drwy Brofiad	Joanne Hemmingfield a Simon Mudie
Cefnogaeth Gyfreithiol	Stephen Pearson, Freeths LLP
Gweinyddwr	Emma Smith
Cefnogaeth Olygyddol	Sally Anderson
Ymgynghorwr Polisi (Ymarfer Proffesiynol)	Hannah Farndon

# Atodiad 1 – Deddfwriaeth berthnasol

---

Oni bai y nodir yn wahanol, gellir canfod Deddfwriaethau ar wefan y llywodraeth <http://www.legislation.gov.uk/>

## Y Deyrnas Unedig a Lloegr

### Deddf Gofal 2014

Deddf i ddarparu ar gyfer diwygio'r gyfraith yn ymwneud â gofal a chefnogaeth i oedolion a'r gyfraith yn ymwneud â chefnogaeth i ofalwyr; i wneud darpariaeth ar gyfer diogelu oedolion rhag gamdriniaeth ac esgeulustod; i wneud darpariaeth ar gyfer safonau gofal; i sefydlu a gwneud darpariaeth ar gyfer Addysg Iechyd yn Lloegr; i sefydlu a gwneud darpariaeth ar gyfer yr Awdurdod Ymchwil Iechyd; i wneud darpariaeth ar gyfer integreiddio gofal a chefnogaeth gyda gwasanaethau iechyd; ac i ddibenion cysylltiedig.

### Deddf Safonau Gofal 2000

Deddf i sefydlu Comisiwn Safonau Gofal Cenedlaethol; i wneud darpariaeth ar gyfer cofrestru a rheoleiddio cartrefi plant, ysbytai annibynnol, clinigau annibynnol, cartrefi gofal, canolfannau preswyl teulu, asiantaethau meddygol annibynnol, asiantaethau gofal gartref, asiantaethau maethu, asiantaethau nyrsys ac asiantaethau mabwysiadu gwirfoddol; i wneud darpariaeth ar gyfer rheoleiddio ac archwilio gwasanaethau maethu a mabwysiadu awdurdodau lleol; i wneud darpariaeth ar gyfer cofrestru, rheoleiddio a hyfforddi'r rhai hynny sy'n darparu gwasanaethau gwarchod neu ofal dydd; i wneud darpariaeth ar gyfer amddiffyn plant ac oedolion agored i niwed; i ddiwygio'r gyfraith am blant mewn gofal mewn ysgolion a cholegau.

### Deddf Plant 1989

Deddf i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â phlant; i ddarparu ar gyfer gwasanaethau awdurdod lleol i blant mewn angen ac eraill; i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â chartrefi plant, cartrefi cymunedol, cartrefi gwirfoddol a sefydliadau gwirfoddol; i wneud darpariaeth mewn perthynas â maethu, gwarchod a gofal dydd i blant ifanc a mabwysiadu; ac i ddibenion cysylltiedig.

### Deddf Plant a Theuluoedd 2014

Deddf i wneud darpariaeth am blant, teuluoedd, a phobl gydag anghenion addysgol arbennig neu anabledau; i wneud darpariaeth am yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg; ac i ddibenion cysylltiedig.

### Deddf Diogelu Data 1998

Deddf i wneud darpariaeth newydd ar gyfer rheoleiddio camau prosesu gwybodaeth yn ymwneud ag unigolion, gan gynnwys casglu, dal, defnyddio neu ddatgelu gwybodaeth o'r fath. Mae'r Ddeddf yn nodi bod rhaid i unrhyw un sy'n prosesu gwybodaeth bersonol cydymffurfio ag wyth egwyddor, sy'n sicrhau fod gwybodaeth bersonol:

- yn cael ei brosesu'n deg ac yn gyfreithlon;
- yn cael ei brosesu i ddibenion cyfyngedig;

- yn ddigonol, yn berthnasol a ddim yn ormodol;
- yn gywir ac yn gyfoes;
- ddim yn cael ei gadw'n hirach nag sydd angen;
- yn cael ei brosesu'n unol â'ch hawliau;
- yn ddiogel; a
- ddim yn cael ei drosglwyddo i wledydd eraill heb ddigon o ddiogelwch.

### **Deddf Cydraddoldeb 2010**

Deddf i wneud darpariaeth sy'n gofyn bod Gweinidogion y Goron ac eraill wrth wneud penderfyniadau strategol am ymarfer eu swyddogaethau i roi sylw i ddymunoldeb lleihau anghydraddoldebau cymdeithasol-economaidd; i ddiwygio a chydgordio cyfraith cydraddoldeb ac ailddatgan rhannau mwyaf y deddfiadau'n ymwneud â gwahaniaethu ac aflonyddu mewn perthynas â nodweddion personol penodol; i alluogi cyflogwyr penodol i'w gwneud hi'n ofynnol cyhoeddi gwybodaeth am wahaniaethau cyflog rhwng gweithwyr gwrywaidd a benywaidd; i wahardd erledigaeth mewn amgylchiadau penodol; i'w gwneud hi'n ofynnol i ymarfer swyddogaethau penodol gan roi sylw i'r angen i ddileu gwahaniaethu ac ymddygiad gwaharddedig eraill; i alluogi gosod dyletswydd mewn perthynas ag ymarfer swyddogaethau caffael cyhoeddus; i gynyddu cydraddoldeb cyfle; i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â hawliau a chyfrifoldebau mewn perthnasau teuluol; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Gofal ac Iechyd 2012**

Deddf i sefydlu a gwneud darpariaeth am Fwrdd Comisiynu Gwasanaeth Iechyd Cenedlaethol a grwpiau comisiynu clinigol ac i wneud darpariaeth am y Gwasanaeth Iechyd Cenedlaethol yn Lloegr; i wneud darpariaeth am iechyd cyhoeddus yn y Deyrnas Unedig; i wneud darpariaeth am reoleiddio gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol oedolion; i wneud darpariaeth am ymglymiad cyhoeddus mewn materion iechyd a gofal cymdeithasol, archwilio materion iechyd gan awdurdodau lleol a chydweithrediad gwasanaethau gofal iechyd; i wneud darpariaeth arall am wybodaeth yn ymwneud ag iechyd a gofal cymdeithasol; i wneud darpariaeth arall am ofal iechyd; ac at ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Galluedd Meddyliol 2005**

Deddf i wneud darpariaeth newydd mewn perthynas â phobl â diffyg capasiti; i sefydlu uwch-lys cofnodion o'r enw Llys Gwarchod yn lle swyddfa'r Uwch Lys dan yr enw hwnnw; i wneud darpariaeth mewn cysylltiad â'r Confensiwn ar Warchod Oedolion yn Rhyngwladol a lofnodwyd yn yr Hague ar 13 Ionawr 2000; ac at ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Iechyd Meddwl 1983 fel y'i diwygiwyd yn 2007**

Deddf i atgyfnerthu'r gyfraith sy'n ymwneud â phobl ag anhwylder meddwl. Prif ddiben Deddf Iechyd Meddwl 1983 fel y'i diwygiwyd yn 2007 (MHA) yw galluogi cymryd camau gorfodol, lle bo'n briodol, er mwyn sicrhau bod pobl gydag anhwylderau meddyliol yn derbyn gofal a thriniaeth angenrheidiol ar gyfer eu hiechyd neu ddiogelwch eu hunain, neu i warchod pobl eraill.



### **Deddf Adfer Troseddwy'r 2014**

Deddf i wneud darpariaeth am ryddhau troseddwy'r, a'u goruchwyllo yn dilyn eu rhyddhau; i wneud darpariaeth am y cyfnod estynedig ar gyfer carcharorion â dedfryd estynedig; i wneud darpariaeth am orchmynion cymunedol a gorchmynion dedfryd ohriedig; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Cyfrinachau Swyddogol 1989**

Deddf i ddisodli rhan 2 Deddf Cyfrinachau Swyddogol 1911 drwy ddarpariaethau sy'n gwarchod dosbarthiadau mwy cyfyngedig o wybodaeth swyddogol.

### **Deddf Rheoleiddio Pwerau Ymchwilio (RIPA) 2000/Deddf Pwerau Ymchwilio 2016**

Deddf i wneud darpariaeth ar gyfer ac am ryngdoriad cyfathrebu, cael data a datgelu data sy'n berthnasol i gyfathrebu, cynnal gwyliadwriaeth, defnyddio ffynonellau deallusrwydd dynol a defnyddio ffyrdd i ddadgryptio neu weld data electronig sydd wedi'u hamddiffyn gyda chyfrineiriau neu wedi'u hamgryptio; ymyrryd ag offer, setiau data personol swmpus a gwybodaeth arall; i wneud darpariaeth am drin deunydd a gedwir o ganlyniad i ryngdoriad, ymyrraeth offer neu gadw neu gaffael o'r fath; i sefydlu'r Comisiynydd Pwerau Ymchwilio a Chomisiynwyr Barnwrol eraill a gwneud darpariaeth amdanynt a threfniadau goruchwyllo eraill; i wneud darpariaeth bellach am bwerau ymchwilio a diogelwch cenedlaethol; i ddiwygio adrannau 3 a 5 y Ddeddf Gwasanaethau Deallusrwydd 1994.

### **Deddf Diogelu Grwpiau Agored i Niwed 2006**

Deddf i wneud darpariaeth mewn cysylltiad â gwarchod plant ac oedolion agored i niwed. Mae diogelu'n golygu gwarchod iechyd, lles a hawliau dynol pobl, a'u galluogi i fyw heb niwed, camdrin ac esgeulustod.

## **Gogledd Iwerddon**

### **Deddf Plant 1989 - Mae gan Ogledd Iwerddon Orchymyn Plant Cyfiawnder Troseddol 1998**

Deddf i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â phlant; i ddarparu ar gyfer gwasanaethau awdurdod lleol i blant mewn angen ac eraill; i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â chartrefi plant, cartrefi cymunedol, cartrefi gwirfoddol a sefydliadau gwirfoddol; i wneud darpariaeth mewn perthynas â maethu, gwarchod a gofal dydd i blant ifanc a mabwysiadu; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Cyfiawnder Troseddol (Gogledd Iwerddon) 2013**

Deddf i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â hysbysu am droseddwy'r rhyw, gorchmynion atal troseddau rhyw a masnachu dynol; i ddarparu ar gyfer dinistrio, cadw, defnyddio a rheoleiddio samplau olion bysedd a phroffiliau DNA penodol eraill; i ddarparu ar gyfer rhyddhau pobl a gadwyd o dan Erthygl 45(2) Gorchymyn Cyfiawnder Troseddol (Plant) (Gogledd Iwerddon) 1998 ar drwydded.

## **Gorchymyn Cyfiawnder Troseddol (Gogledd Iwerddon) 2008 a Threfniadau Gwarchod y Cyhoedd yng Ngogledd Iwerddon**

Fe wnaeth Gorchymyn Cyfiawnder Troseddol (NI) 2008 gyflwyno fframwaith dedfrydu newydd; gan gynnwys dedfrydau estynedig ac amhenderfynadwy er mwyn amddiffyn y cyhoedd i leihau'r risg o droseddwr rhywiol a threisgar yn cael eu rhydau i'r gymuned nes bod y risg maen nhw'n ei gyflwyno yn cael ei ystyried gan gomisiynwyr parôl ar lefel y gellir ei reoli. Mae Trefniadau Gwarchod y Cyhoedd yng Ngogledd Iwerddon (PPANI) sydd wedi'i gynnwys yn y Gorchymyn Cyfiawnder Troseddol (NI) 2008 yn rhoi dyletswydd ar nifer o asiantaethau, yn y sector cyfiawnder troseddol a sectorau eraill, i gydweithredu er budd asesu a rheoli risgiau a gyflwynir gan droseddwr trais a throseddwr rhywiol difrifol yn well.

## **Deddf Cyfiawnder (Gogledd Iwerddon) 2015**

Deddf i ddarparu am un awdurdodaeth ar gyfer llysoedd sirol a llysoedd ynadon; i ddiwygio'r gyfraith ar draddodeb i dreial; i ddarparu dirwyon erlyniadol; i wneud darpariaeth mewn perthynas â dioddefwyr a thystion mewn achosion ac ymchwiliadau troseddol; i ddiwygio'r gyfraith ar gofnodion troseddol a chysylltiadau byw; i ddarparu ar gyfer gorchymynion atal troseddau treisgar; i wneud addasiadau eraill mewn perthynas â gweinyddu cyfiawnder sifil a throseddol; ac i ddibenion cysylltiedig.

## **Deddf Galluedd Meddyliol (Gogledd Iwerddon) 2016**

Cyfunodd y Ddeddf hon gyfraith iechyd meddwl a chyfraith galluedd meddyliol yn un darn unigol o ddeddfwriaeth. Mae'r Ddeddf yn darparu fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ehangach sy'n gofyn am: rhagdybiaeth statudol o gapasiti, gofyniad i gefnogi gwneud penderfyniad, mecanweithiau i ganiatau unigolion i gynllunio ar gyfer adegau pan na fydd ganddynt gapasiti, a champau diogelu i amddiffyn hawliau'r unigolion pan fydd angen ymyrraethau gorfodol neu benderfyniadau dirprwyol. Bydd yn dileu'r gallu i rywun gael ei drin am gyflwr iechyd meddwl yn erbyn ei ewyllys/hewyllys os yw efo neu hi'n meddu ar gapasiti i wrthod triniaeth o'r fath, ac felly'n ei roi yn gydradd â'r hawliau mae unigolion yn eu mwynhau ar hyn o bryd i wneud penderfyniadau am driniaeth iechyd corfforol.

## **Rheolau'r Comisiynwyr Parôl (Gogledd Iwerddon) 2009**

Mae'r Comisiynau Parôl ar gyfer Gogledd Iwerddon yn gorff annibynnol sy'n gyfrifol am wneud penderfyniadau ar ryddhau ac adalw carcharorion sydd wedi cael dedfryd oes, dedfryd warchodol amhenderfynadwy, a dedfryd warchodol estynedig, yn ogystal ag adalw carcharorion sy'n gwneud tymhorau penodol.

## **Gorchymyn Troseddau Rhywiol (Gogledd Iwerddon) 2008**

Fe wnaeth Gorchymyn Troseddau Rhywiol (Gogledd Iwerddon) 2008 ostwng oedran caniatâd rhywiol o 17 i 16 ac ymgorffori newidiadau sylweddol i'r gyfraith mewn perthynas â throseddau rhywiol yng Ngogledd Iwerddon; gwarchodaeth well i bobl ifanc a phobl gydag anhwylder meddyliol rhag camdrin ac ecsbloetiaeth rhywiol; a cheisio egluro'r materion sy'n ymwneud â chaniatâd mewn achosion o ymosodiad rhywiol a threisio.

## **Yr Alban**

### **Deddf Mabwysiadu a Phlant (Yr Alban) 2007**

Deddf Senedd yr Alban i ailddatgan a diwygio'r gyfraith yn ymwneud â mabwysiadu; i wneud darpariaeth arall mewn perthynas â gofal plant; i alluogi gwneud darpariaeth mewn perthynas â lwfansau o ran plant penodol; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Oedolion â Diffyg Capasiti (Yr Alban) 2000**

Deddf Senedd yr Alban i wneud darpariaeth o ran eiddo, materion ariannol a lles personol oedolion nad ydynt yn meddu ar y gallu oherwydd anhwylder meddyliol neu anallu i gyfathrebu; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Cefnogi a Gwarchod Oedolion (Yr Alban) 2007**

Deddf Senedd yr Alban i wneud darpariaeth i ddibenion gwarchod oedolion rhag niwed; i fynnu sefydlu pwyllgorau gyda swyddogaethau perthnasol i ddiogelu oedolion sydd mewn perygl o niwed; i ddiwygio'r gyfraith yn ymwneud ag oedolion analluog; i ganiatau'r Gwarchodwr Cyhoeddus i ymyrryd mewn achosion llys; i ddiwygio'r gyfraith mewn perthynas â phobl ag anhwylderau meddyliol; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Plant (Yr Alban) 1995**

Deddf i ddiwygio cyfraith yr Alban mewn perthynas â phlant, i fabwysiadu plant ac i bobl ifanc sydd fel plant wedi derbyn gofal gan awdurdod lleol; i wneud darpariaeth newydd sy'n parchu'r berthnas rhwng rhiant a phlentyn a gwarcheidwad a phlentyn yng nghyfraith yr Alban; i wneud darpariaeth sy'n parchu sefydliadau preswyl i blant a sefydliadau preswyl eraill; ac ati ddibenion cysylltiedig.

Deddf Plant a Phobl Ifanc (Yr Alban) 2014 Deddf Senedd yr Alban i wneud darpariaeth am hawliau plant a phobl ifanc; i wneud darpariaeth am ymchwiliadau gan y Comisiynydd Plant a Phobl Ifanc yn yr Alban; i wneud darpariaeth ar gyfer ac am ddarpariaeth gwasanaethau a chefnogaeth ar gyfer neu mewn perthynas â phlant a phobl ifanc; i wneud darpariaeth ar gyfer cofrestr mabwysiadu; i wneud darpariaeth am wrandawiadau plant, cadw mewn llety diogel ac ymgynghori ar gynigion penodol mewn perthynas ag ysgolion; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Iechyd Meddwl (Yr Alban) 2015**

Deddf Senedd yr Alban i ddiwygio Deddf Iechyd Meddwl (Gofal a Thriniaeth) (Yr Alban) 2003 mewn sawl perthynas; i wneud darpariaeth am waredu ar sail iechyd meddwl mewn achosion troseddol; i wneud darpariaeth o ran hawliau dioddefwyr train a gyflawnwyd gan bobl ag anhwylderau meddwl; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Iechyd Meddwl (Gofal a Thriniaeth) (Yr Alban) 2003**

Deddf Senedd yr Alban i ailddatgan a diwygio'r gyfraith mewn perthynas â phobl ân anhwylderau meddyliol; ac at ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Gwarchod rhag Camdrin (Yr Alban) 2001**

Deddf Senedd yr Alban i alluogi atodi hawl i arestio at waharddiadau sy'n sicr o warchod unigolion rhag camdriniaeth; i reoleiddio canlyniadau atodiadau o'r fath; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Gwarchod Plant ac Atal Troseddau Rhywiol (Yr Alban) 2005**

Deddf Senedd yr Alban i'w gwneud hi'n drosedd cyfarfod plentyn yn dilyn cyswllt cyntaf penodol ac i wneud darpariaeth i ddibenion gwarchod plant rhag niwed o natur rywiol, gan gynnwys rhoi Penderfyniad Fframwaith y Cyngor 2004/68/JHAar waith yn rhannol; ac i wneud darpariaethau pellach am atal troseddau rhywiol.

### **Deddf Gwarchod Grwpiau Agored i Niwed (Yr Alban) 2007**

Deddf Senedd yr Alban i wahardd unigolion penodol rhag gweithio gyda phlant neu oedolion penodol; i fynnu fod Gweinidogion yr Alban yn cadw rhestrau o'r unigolion hynny; i wneud darpariaeth bellach mewn perthynas â'r rhestrau hynny; i sefydlu cynllun er mwyn casglu a datgelu gwybodaeth am unigolion sy'n gweithio neu'n ceisio gweithio gyda phlant neu oedolion penodol; i ddiwygio Rhan 5 o Ddeddf Heddlu 1997; i ddiwygio ystyr gwasanaeth llety gofal ysgol yn Neddf Rheoleiddio Gofal (Yr Alban) 2001; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Cyrff Cyhoeddus (Cyd-weithio) (Yr Alban) 2014**

Deddf Senedd yr Alban i wneud darpariaeth mewn perthynas â chynnal swyddogaethau'r awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd; i wneud darpariaeth am swyddogaethau penodol cyrff cyhoeddus; i wneud darpariaeth bellach mewn perthynas â swyddogaethau penodol o dan Ddeddf Gwasanaeth Iechyd Cenedlaethol (Yr Alban) 1978; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Rheoleiddio Gofal (Yr Alban) 2001**

Deddf Senedd yr Alban i sefydlu Comisiwn yr Alban ar gyfer Rheoleiddio Gofal a Chyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban; i wneud darpariaeth ar gyfer cofrestru a rheoleiddio gwasanaethau gofal ac ar gyfer cofrestru, rheoleiddio a hyfforddi gweithwyr gwasanaeth cymdeithasol; i alluogi awdurdodau lleol i ddarparu a chynnal llety preswyl lle mae gwasanaeth nyrsio ar gael; i wneud darpariaeth bellach mewn perthynas â phobl sydd wedi derbyn gofal gan awdurdodau lleol; i ddiwygio diffiniad 'man diogel' yn Neddf Plant (Yr Alban) 1995.

### **Deddf Ysmygu, Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Yr Alban) 2005**

I ddiwygio Deddf Rheoleiddio Gofal (Yr Alban) 2001 o ran yr hyn mae gwasanaeth gofal iechyd annibynnol yn ei olygu, gweithredu penderfyniadau penodol gan Gomisiwn Rheoleiddio Gofal yr Alban neu Gyngor Gwasanaethau Cymdeithasol yr Alban, darparu gwybodaeth i'r Cyngor ac isafswm amllder arolygiad gwasanaethau gofal gan y Comisiwn; i ddiwygio Deddf Oedolion â Diffyg Capasiti (yr Alban) 2000 mewn perthynas ag awdurdodi triniaeth feddygol; i ddiwygio Deddf Iechyd Cyhoeddus (yr Alban) 1897 i gyflwyno hawl i apelio mewn achosion penodol o dan y Ddeddf; i alluogi Gweinidogion yr Alban i ffurfio, cymryd rhan a darparu cymorth i gwmnïau i ddiben darparu cyfleusterau neu wasanaethau i bobl sy'n ymarfer swyddogaethau o dan Ddeddf Gwasanaeth Iechyd Cenedlaethol (Yr Alban) 1978 neu wneud arian ar gael i'r gwasanaeth iechyd yn yr Alban.

### **Deddf Gofal Cymdeithasol (Cefnogaeth Hunan-gyfeiriedig) (Yr Alban) 2013**

Deddf Senedd yr Alban i alluogi awdurdodau lleol i ddarparu cefnogaeth i ofalwyr penodol; i wneud darpariaeth am y ffordd mae gwasanaethau gofal cymdeithasol penodol yn cael eu darparu gan awdurdodau lleol; ac i ddibenion cysylltiedig.

## **Deddf Tystion Agored i Niwed (Yr Alban) 2004**

Deddf Senedd yr Alban i wneud darpariaeth ar gyfer defnyddio mesurau arbennig i ddiben cymryd tystiolaeth gan blant a thystion eraill agored i niwed mewn achosion troseddol neu sifil; i wneud darpariaeth am dderbynioldeb tystiolaeth seicolegol neu seiciatrïg arbenigol o ran ymddygiad dilynol y cwynwyr mewn achosion troseddol mewn perthynas â throseddau penodol; i wneud darpariaeth am dderbynioldeb cyfeirio tystiolaeth ar gymeriad, ymddygiad a chyflwr tystion mewn achosion o flaen siryf mewn perthynas â sefydlu sylfaen atgyfeirio i wrandawiadau plant; i gael gwared ar y prawf cymhwysedd ar gyfer tystion mewn achosion troseddol a sifil; ac i ddibenion cysylltiedig.

## **Cymru**

### **Mesur Iechyd Meddwl (Cymru) 2010**

Mae'r mesur hwn yn gosod dyletswyddau cyfreithiol newydd ar fyrddau iechyd lleol ac awdurdodau lleol yng Nghymru mewn perthynas ag asesu a thrin problemau iechyd meddwl. Daeth y Mesur yn gyfraith ym mis Rhagfyr 2010 ac mae 4 rhan iddo fel a ganlyn:

- Mae Rhan 1 yn sicrhau bod mwy o wasanaethau iechyd meddwl ar gael mewn gofal sylfaenol.
- Mae Rhan 2 yn sicrhau bod gan yr holl gleifion mewn gwasanaethau eilaidd gynllun Gofal a Thriniaeth.
- Mae Rhan 3 yn galluogi oedolion sydd wedi'u rhyddhau o wasanaethau eilaidd i gyfeirio eu hunain yn ôl i'r gwasanaethau hynny.
- Mae Rhan 4 yn cefnogi pob claf mewnol i dderbyn cymorth gan eiriolwr iechyd meddwl annibynnol os dymunir.

### **Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (Cymru) 2014**

Deddf Cynulliad Cenedlaethol Cymru i ddiwygio cyfraith gwasanaethau cymdeithasol; i wneud darpariaeth am wella canlyniadau lles ar gyfer pobl sydd angen gofal a chefnogaeth a gofalyr sydd angen cefnogaeth; i wneud darpariaeth am gydweithredu a phartneriaeth gan awdurdodau cyhoeddus gyda'r bwriad o wella lles pobl; i wneud darpariaeth am gwynion yn ymwneud â gofal cymdeithasol a gofal lliniarol; ac i ddibenion cysylltiedig.

### **Deddf Trais yn erbyn merched, Camdrin yn y Cartrefn a Thrais Rhywiol (Cymru) 2015**

Deddf Cynulliad Cenedlaethol Cymru i wella trefniadau ar gyfer atal trais yn seiliedig ar rywedd, cam-drin yn y cartref a thrais rhywiol; i wella trefniadau ar gyfer gwarchod dioddefwyr cam-drin a thrais o'r fath; i wella cefnogaeth ar gyfer pobl sydd wedi'u heffeithio gan gam-drin a thrais o'r fath; ac i fynnu penodi Ymgynghorydd Cenedlaethol ar drais yn seiliedig ar rywedd, cam-drin yn y cartref a thrais rhywiol.

### **Deddf Lles Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015**

Deddf Cynulliad Cenedlaethol Cymru i wneud darpariaeth sy'n mynnu fod cyrff cyhoeddus yn gwneud pethau ar drywydd lles diwylliannol, amgylcheddol, cymdeithasol ac economaidd Cymru mewn ffordd sy'n cydsynio gyda'r egwyddor datblygu gynaliadwy; i fynnu bod cyrff cyhoeddus yn adrodd ar gamau gweithredu o'r fath; i sefydlu Comisiynydd ar gyfer Cenedlaethau'r Dyfodol i roi cyngor a chynorthwyo cyrff cyhoeddus

i wneud pethau yn unol â'r Ddeddf hon; i sefydlu byrddau gwasanaethau cyhoeddus  
mewn ardaloedd awdurdod lleol; i wneud darpariaeth sy'n mynnu bod y byrddau  
hynny'n cynllunio ac yn cymryd camau sydd ar drywydd lles diwylliannol, amgylcheddol,  
cymdeithasol ac economaidd yn eu hardal; ac i ddibenion cysylltiedig.



## Atodiad 2 – Gwefannau a gwybodaeth ychwanegol

---

Cymdeithas Seicolegol Prydain – [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk)

Mae gan wefan y Gymdeithas ganllawiau, cyngor a gwybodaeth ychwanegol ar nifer o bynciau nad ydynt yn cael sylw yn y canllawiau hyn yn ogystal â'r rhai hynny sydd wedi'u crybwyll.

Bydd seicolegwyr sy'n gweithio mewn meysydd clinigol hefyd ag angen ystyried Canllawiau Clinigol a gynhyrwyd gan NICE yng Nghymru a Lloegr <https://www.nice.org.uk/> neu SIGN yn yr Alban <http://www.sign.ac.uk/>

### 1.1 Rhwymedigaethau cyfreithiol a phroffesiynol seicolegwyr

HCPC – <http://hcpc-uk.org>

Mae gwefan y Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal yn cynnwys llawer o wybodaeth am gofrestru proffesiynol gan gynnwys y safonau hyfedredd ar gyfer y saith teitl a gwybodaeth am yswiriant indemniad

Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth – <https://ico.org.uk/>

Mae gwefan ICO yn cynnwys llawer o wybodaeth ddefnyddiol ar gyfer sefydliadau, ymarferwyr preifat a'r cyhoedd mewn perthynas â hawliau a chyfrifoldebau o dan y Deddfau diogelu data a Rhyddid Gwybodaeth.

Gwiriadau DBS – <https://www.gov.uk/disclosure-barring-service-check>

Mae gwefan y llywodraeth yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer cyflogwyr mewn perthynas â'r gwiriadau hyn.

### 1.2 Datblygiad proffesiynol parhaus

Mae'r HCPC wedi darparu canllawiau yn ymwneud â DPP ar gyfer aelodau cofrestredig. <http://www.hcpc-uk.org/cpd>

### 2.1 Amgylchedd gwaith

#### Gweithio ar Eich Pen Eich Hun

Suzy Lamplugh Trust – <http://www.suzylamplugh.org/>

Mae Ymddiriedolaeth Suzy Lamplugh yn ymgyrchu dros ddiogelwch personol ac mae'n cynnwys llawer o gyngor ar gyfer pobl sy'n gweithio ar eu pen eu hunain i gadw'n ddiogel. Mae ganddynt gyngor ac adnoddau da ar gael.

#### Aflonyddu a Bwlio

ACAS – <http://www.acas.org.uk/>

Mae'r Gwasanaeth Cyngori, Cymodi a Chyflafareddu (ACAS) yn sefydliad statudol sy'n

darparu cymorth a chynghor i gyflogwyr a gweithwyr. Maen nhw wedi cynhyrchu canllawiau ar nifer o destunau gan gynnwys aflonyddu a bwlio wedi'u targedu ar wahân at gyflogwyr a chyflogai.

### Chwythu'r chwiban

Chwythu'r chwiban ar gyfer gweithwyr – <https://www.gov.uk/whistleblowing>

Mae'r llywodraeth wedi cynhyrchu rhywfaint o ganllawiau i weithwyr yn ymwneud â chwythu'r chwiban gan gynnwys beth i'w wneud a beth i'w ddisgwyl.

## 2.2 Gweithio yn yr oes ddigidol

Deddf Cludadwyedd ac Atebolrwydd Yswiriant Iechyd 1996 (HIPAA) – <http://www.hhs.gov/hipaa/>

Mae'r ddeddf Americanaidd hon yn gwneud darpariaeth ar gyfer preifatrwydd gwybodaeth iechyd. Mae gwefan y llywodraeth yn darparu gwybodaeth ddefnyddiol ar gyfer gweithwyr proffesiynol mewn perthynas â'r ddeddf hon.

O.N. Yn America YN UNIG mae'r Ddeddf hon yn cael ei hymarfer.

### Cyfyngau Cymdeithasol

Mae'r HCPC wedi darparu canllawiau yn ymwneud â defnyddio cyfyngau cymdeithasol gan seicolegwyr proffesiynol.

[http://www.hcpc-uk.org/Assets/documents/100035B7Social\\_media\\_guidance.pdf](http://www.hcpc-uk.org/Assets/documents/100035B7Social_media_guidance.pdf)

## 3. Diogelu

Canllawiau statudol Cydweithio i ddiogelu plant -

<https://www.gov.uk/government/publications/working-together-to-safeguard-children-2>  
Canllaw statudol ar weithio'n rhyngasiantaethol i ddiogelu a hybu llesiant plant.

Getting it Right for Every Child (GIRFEC) a Fframwaith y Blynyddoedd Cynnar –

<http://www.maternal-and-early-years.org.uk/getting-it-right-for-every-child-principles-and-values>

Mae hwn yn ddull gan GIG yr Alban sy'n sefydlu'r egwyddor o roi'r dechrau gorau posibl i bob plentyn a pherson ifanc fel blaenoriaeth i bob gwasanaeth.

Canllawiau Llywodraeth y DU– <https://www.gov.uk/government/publications/no-secrets-guidance-on-protecting-vulnerable-adults-in-care>

Mae Dim Cyfrinachau yn nodi cod ymarfer ar gyfer gwarchod oedolion agored i niwed.

Mae'n egluro sut y dylai comisiynwyr a darparwyr gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol gydweithio i gynhyrchu polisiau a gweithdrefnau a'u rhoi ar waith. Dylent gydweithio â'r sectorau cyhoeddus, gwirfoddol a phreifat a dylent hefyd ymgynghori â'u cleientiaid, eu gofalwyr a grwpiau cynrychiadol. Dylai adrannau gwasanaethau cymdeithasol awdurdodau lleol gydlynu datblygu polisiau a gweithdrefnau.

Cynllun Amddiffyn Oedolion Agored i Niwed (POVA) – <http://www.scie.org.uk/publications/guides/guide03/law/adults.asp>

Dylid cyfeirio at unigolion, a'u cynnwys, ar y rhestr POVA os oes ganddynt oedolion agored i niwed sydd wedi'u cam-drin, wedi'u hesgeuluso, neu wedi'u niweidio fel arall yn eu gofal neu wedi rhoi oedolion agored i niwed yn eu gofal mewn perygl o niwed. Drwy wneud gwiriadau statudol yn erbyn y rhestr, mae'n rhaid i ddarparwyr gofal sicrhau nad ydynt yn cynnig cyflogaeth i unigolion o'r fath mewn swyddi gofal. Mae gwiriadau POVA yn ofynnol fel rhan o ddatgeliadau gan y Biwro Cofnodion Troseddol.

Atal a Gwarchod mewn Partneriaeth 2015 -

<https://www.health-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/dhssps/adult-safeguarding-policy.pdf>

Mae'r polisi hwn o Ogledd Iwerddon ar gyfer pob sefydliad sy'n gweithio gyda, neu'n darparu gwasanaethau i, oedolion ar draws sectorau statudol, gwirfoddol, cymunedol, annibynnol a sectorau ffydd. Mae'n gosod disgwyliadau diogelu clir a chymesur ar draws yr amrywiaeth o sefydliadau.

Caethwasiaeth fodern a'r mecanwaith atgyfeirio cenedlaethol (NRM) -

<https://www.gov.uk/government/collections/modern-slavery>

Mae'r tudalennau hyn yn rhoi manylion am waith y llywodraeth i ddod â caethwasiaeth fodern i ben, gan gynnwys manylion am sut i gyfeirio dioddefwyr i'r NRM.

Beth am siarad – <http://www.ltai.info/about/>

Mae Beth am Siarad yn fenter a ddyluniwyd i ddarparu cymorth ymarferol a chanllawiau i'r cyhoedd er mwyn stopio pobl rhag dod yn derfysgwyr neu rhag cefnogi terfysgaeth.

## 4. Rheoli data a chyfrinachedd

Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth – <https://ico.org.uk/>

Mae Swyddfa'r Comisiynydd Gwybodaeth yn darparu canllawiau mewn perthynas â rhannu data a Deddfau Diogelu Data a Rhyddid Gwybodaeth.

Canllawiau HCPC ar gyfrinachedd -

<http://www.hcpc-uk.co.uk/assets/documents/100023F1GuidanceonconfidentialityFINAL.pdf>

Mae'r HCPC wedi darparu canllawiau yn ymwneud â chyfrinachedd ar gyfer aelodau cofrestredig.

GIG – <https://digital.nhs.uk/article/402/Information-Governance>

Mae'r GIG wedi cynhyrchu canllawiau mewn perthynas â Llywodraethiant Gwybodaeth a diogelwch ar gyfer y GIG a sefydliadau partner. Mae gan y GIG godau ymarferol ar gyfer Rheoli Cofnodion a Chyfrinachedd.

Adroddiad Caldicott – <https://www.gov.uk/government/publications/the-information-governance-review>

Comisiynwyd adolygiad yn 1997 gan Brif Swyddog Meddygol Lloegr oherwydd pryder cynyddol am y ffyrdd roedd gwybodaeth cleifion yn cael ei defnyddio yn y GIG yng Nghymru a Lloegr a'r angen i sicrhau nad oedd cyfrinachedd yn cael ei danseilio. Roedd pryder o'r fath yn bennaf oherwydd datblygiad technoleg gwybodaeth yn y gwasanaeth, a'i gapasiti i ledaenu gwybodaeth am gleifion yn gyflym ac yn eang. Sefydlwyd pwyllgor o dan gadeiryddiaeth y Fonesig Fiona Caldicott. Fe wnaeth yr Adroddiad Caldicott amlygu chwe egwyddor allweddol, a gwneud 16 argymhelliad penodol. Yn 2012 fe gynhyrchodd y Fonesig Caldicott adroddiad dilynol a wnaeth 26 argymhelliad pellach gan gynnwys ychwanegu seithfed egwyddor.

Canolfan Profion Seicolegol – <http://ptc.bps.org.uk/ptc/guidelines-and-information>

Mae gwefan y PTC yn cynnwys llawer o ganllawiau ar brofion seicometrig a rheoli data a gynhyrchwyd o'r profion hynny.

## **5. Tryloywder a dyletswydd gonestrwydd**

Comisiwn Ansawdd Gofal -

[http://www.cqc.org.uk/sites/default/files/20150327\\_duty\\_of\\_candour\\_guidance\\_final.pdf](http://www.cqc.org.uk/sites/default/files/20150327_duty_of_candour_guidance_final.pdf)

Mae'r CQC wedi cynhyrchu gwybodaeth ar gyfer yr holl ddarparwyr: Cyrff y GIG, gofal cymdeithasol oedolion, gofal deintyddol a meddygol sylfaenol, a gofal iechyd annibynnol mewn perthynas â dyletswydd gonestrwydd.

## Atodiad 3 – Sut mae'r ddogfen hon wedi cael ei datblygu

---

Wrth ddatblygu'r canllawiau hyn, ystyriwyd nod a chwmpas cyffredinol y canllawiau yn hir, a daeth y penderfyniad y dylent fod yn berthnasol i bob seicolegydd waeth beth fo'u statws cofrestru neu gyd-destun ymarfer. Felly mae'r canllawiau hyn wedi cael eu hysgrifennu mewn ffordd y gobeithiwn sy'n gynhwysol o'r amryw o gyd-destunau ymarfer. Gan fanteisio ar grŵp eang o randdeiliaid ar gyfer y gwaith datblygiadol, nod y canllawiau yw rhoi sylw i'r holl ystyriaethau pwysig ar gyfer ymarfer. Fodd bynnag, cydnabyddir na allant roi sylw i bob amgylchiad a hefyd bod materion newydd yn codi a fydd yn mynnu ystyriaeth ofalus gan y seicolegydd unigol.

Roedd Gweithgor datblygu'r Canllawiau yn cynnwys holl rwydweithiau aelod y Gymdeithas y mae eu haelodau'n ymgysylltu mewn ymarfer, gan gynnwys ymarferwyr cofrestredig gyda'r HCPC. Roedd yn cynnwys cynrychiolwyr o ganghenau cenedlaethol y Gymdeithas yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon, er mwyn sicrhau perthnasol i'r cyd-destunau cenedlaethol gwahanol. Roedd hefyd yn cynnwys cynrychiolaeth o weithgorau arbenigol Bwrdd Ymarfer Proffesiynol y Gymdeithas ac eraill ar destunau arbenigol ymarfer.

Mae cynnwys y canllawiau wedi'u datblygu o gyfuniad o adolygiadau o'r argraffiadau blaenorol yng ngoleuni cydsyniad proffesiynol ar ddisgwyliadau cyfredol o ran safon dda ymarfer seicoleg; cynnwys pwyntiau allweddol o ganllawiau eraill gan y Gymdeithas ar bynciau penodol gan gyfeirio at ganllawiau pellach; ac mewn rhai achosion datblygu deunydd newydd gan fanteisio ar brofiad proffesiynol ein haelodau neu weithwyr proffesiynol allanol yn y maes. Nid yw'r gweithgor wedi defnyddio dulliau systematig i chwilio am dystiolaeth neu asesu tystiolaeth ar gyfer y deunydd sydd wedi'i gynnwys. Mae argymhellion wedi'u cynnwys yn seiliedig ar gydsyniad y gweithgor. Lle mae meysydd amlwg o wahaniaeth barn broffesiynol mae hyn wedi'i nodi.

Dosbarthwyd drafft o'r canllawiau ar draws y Gymdeithas er mwyn ymgynghori a rhoddwyd mis i wneud sylwadau. Roedd hyn yn cynnwys rhannu gydag Arbenigwyr Drwy Brofiad (cynrychiolwyr defnyddiwyd gwasanaethau seicoleg) y mae'r Gymdeithas yn gweithio â nhw mewn sawl cyd-destun. Anfonwyd y Canllawiau hefyd i gael sylwadau gan y Cyngor Proffesiynau Gofal ac Iechyd fel y rheoleiddiwr statudol ar gyfer seicolegwyr ymarferol. Ystyriwyd y sylwadau a dderbyniwyd yn ofalus gan y Gweithgor a gwnaed newidiadau i destun y canllawiau lle tybiwyd fod hynny'n angenrheidiol. Darparwyd y daflen archwilio gyda sylwadau a dderbyniwyd ac a ddefnyddiwyd i gyfarfod Bwrdd Ymarfer Proffesiynol y Gymdeithas i helpu gyda'i ystyriaeth o ran y canllawiau drafft, fel modd o gynnig craffu terfynol gan gyfoedion. Adolygwyd y canllawiau gan ymgynghorwyr cyfreithiol y Gymdeithas cyn eu cyhoeddi. Rhoddwyd cymeradwyaeth derfynol ar gyfer y canllawiau gan Fwrdd Ymddiriedolwyr y Gymdeithas.

Bydd y canllawiau'n cael eu hadolygu a'u diweddarau yn unol â pholisi'r Gymdeithas wedi pum mlynedd neu'n gynharach os bydd amgylchiadau'n gwneud hyn yn angenrheidiol.

I sicrhau eglurder a chyflwyniad mewn fformat sy'n gyfeillgar i ddarllenwyr, mae'r Canllawiau wedi'u golygu gan staff proffesiynol yn y Gymdeithas ac mae'r fformat wedi'i ddylunio gan arbenigwyr Paratoi i Argraffu'r Gymdeithas. Lle ystyrir hynny'n ddefnyddiol, mae cysylltiadau wedi'u gwneud i adnoddau ychwanegol ar y rhyngwyd, a hynny i gynorthwyo datblygiad yr ymarferwr ac i ddarparu gwybodaeth gyfredol mewn meysydd lle mae newid rheolaidd. Anogir darparwyr sefydliadol gwasanaethau seicoleg i adolygu sut mae'r canllawiau hyn yn cael eu defnyddio mewn ymarfer a rhoi gwybod i'r Gymdeithas am unrhyw rwystrau o ran eu defnyddio.

Wrth sicrhau lefel briodol o annibynniaeth wrth gynhyrchu'r Canllawiau hyn, mae'r Gymdeithas wedi sicrhau ei bod yn cydymffurfio â'i bolisi gwrthdaro buddiannau ac nad oedd mewnbyn unrhyw aelod o'r gweithgor wedi'i gyfaddawdu gan wrthdaro buddiannau. Nid yw'r aelodau wedi derbyn unrhyw fath o dâl oni bai am ad-daliad costau teithio a chynhaliaeth yn unol â pholisi'r Gymdeithas. Mae maint mawr y gweithgor ac archwilio a herio gan gyfoedion, yn ogystal â'r broses ymgynghori gadarn, yn gwarchod yn erbyn y posibilrwydd i unrhyw un aelod neu grŵp bach o aelodau fynegi rhagfarn tuag at y Canllawiau.









**Cymdeithas Seicolegol Prydain**

St Andrews House, 48 Princess Road East, Caerlŷr LE1 7DR, UK

Ffôn: 0116 254 9568 Ffacs 0116 247 0787 E-bost: [mail@bps.org.uk](mailto:mail@bps.org.uk) Gwefan: [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk)