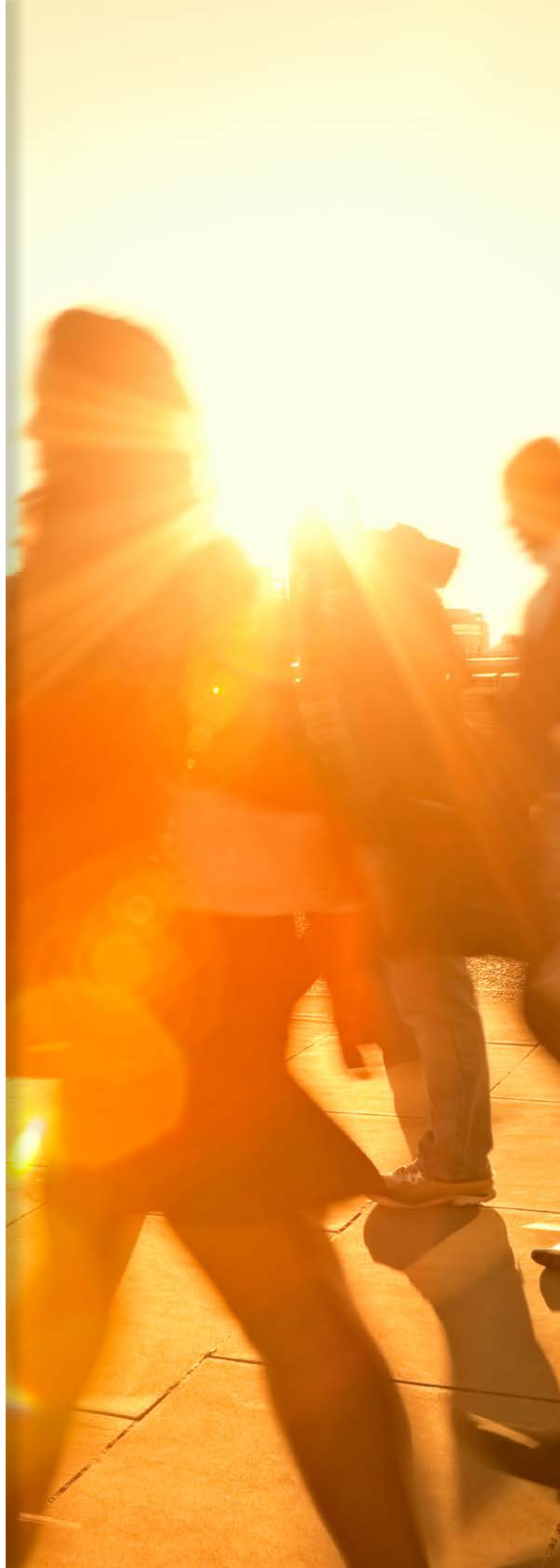




the british
psychological society
promoting excellence in psychology

Cod Moeseg ac Ymddygiad

Rhagfyr 2021



© 2021 Cymdeithas Seicolegol Prydain

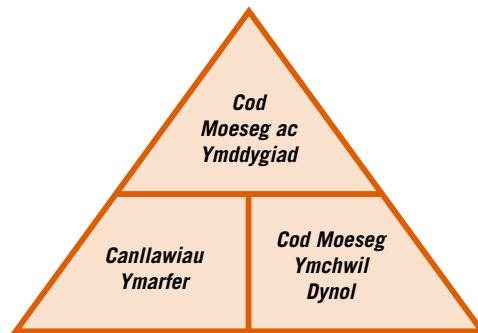
ISBN: 978-1-85433-809-9

Cedwir pob hawl. Ni ellir atgynhychu na throsglwyddo unrhyw ran o'r cyhoeddiad hwn mewn unrhyw ffurf na thrwy unrhyw fodd, electronig neu fecanyddol, gan gynnwys llungopi, recordiad neu unrhyw system adfer storio gwybodaeth, heb ganiatâd yn ysgrifenedig gan y cyhoeddwr.



1. Cyflwyniad

- 1.1 Mae Cymdeithas Seicolegol Prydain yn gosod ac yn cynnal safonau uchel o broffesiynoldeb, ac yn hyrwyddo ymddygiad, agweddau a dyfarniadau moesegol ar ran aelodau'r Gymdeithas. O dan delerau ei Siarter Brenhinol, mae'r Gymdeithas yn cynnal Cod Moeseg ac Ymddygiad; sydd wedi cael ei ddiweddarau'n rheolaidd cyn yr adolygiad presennol hwn, yn fwyaf diweddar yn 2009 (fersiwn wedi'i harchifo ar gael ar y wefan). Mae Rheolau Ymddygiad Aelodau'r Gymdeithas yn gofyn bod yr holl aelodau yn gweithredu yn unol â'r Cod.
- 1.2 Wrth ffurfio'r Cod hwn, cafodd Codau Cyfarwyddyd y Gymdeithas a newidiadau mewn disgwyliadau'r gymdeithas o weithwyr proffesiynol sy'n bodoli eu hystyried. Y Cod hwn yw'r ddogfen gyfarwyddyd drosfwaol i holl aelodau'r Gymdeithas; mae cyfarwyddyd penodol ychwanegol yn cael ei ddarparu yn y Cod Moeseg Ymchwil Dynol a Chanllawiau Ymarfer. Mae cymorth ychwanegol i'w gael ar wefan y Gymdeithas (www.bps.org.uk).



- 1.3 Mae'r Cod yn cynnwys y safonau proffesiynol y dylai aelodau'r Gymdeithas eu cynnal. Nod y Cod yw darparu fframwaith ar gyfer llywio gwneud penderfyniadau i'r holl aelodau. Mae'r fframwaith yn caniatáu hyblygrwydd digonol ar gyfer amrywiaeth o ymagweddau, cyd-destunau a dulliau ac mae'n adlewyrchu'r safonau moesegol sy'n gymwys i bawb. Mae angen i aelodau ymgyfarwyddo ag unrhyw fframweithiau cyfreithiol, gofynion rheolaethol ac unrhyw gyfarwyddyd sy'n berthnasol i'r cyd-destun penodol maen nhw'n gweithio ynddo gan gynnwys unrhyw gyfarwyddyd penodol yn y Cod Moeseg Ymchwil Dynol a Chanllawiau Ymarfer.
- 1.4 Rydym yn byw mewn byd sy'n newid yn gyflym, lle mae'r heriau moesegol newydd yn dod o lawer o ffynonellau. Mae'r rhain yn cynnwys y cyfleoedd digynsail a ddarperir gan arloeseddau mewn gwyddoniaeth a thechnoleg yn ogystal â'r bygythiadau a gyflwynir gan newid hinsawdd a gwrthdrawiadau byd-eang. Mae cyfarwyddyd atodol ar yr heriau newydd hyn yn cael ei gyhoeddi'n aml gan y Gymdeithas ac mae i'w gael yn www.bps.org.uk.
- 1.5 Gall fod angen i aelodau wneud penderfyniadau mewn sefyllfaoedd anodd, newidiol ac aneglur. Mae'r Gymdeithas yn disgwyl y bydd y Cod yn cael ei ddefnyddio i ffurfio sail ar gyfer ystyried cwestiynau moesegol, a'r Egwyddorion yn y Cod hwn yn cael eu hystyried yn y broses o wneud penderfyniadau, ynghyd ag anghenion unigolion, pobloedd a sefydliadau yn yr amgylchiadau penodol mae'r penderfyniad yn mynd i gael ei wneud ynddynt. Nid yw unrhyw god yn gallu disodli'r angen i aelodau ddefnyddio'u dyfarniad proffesiynol a moesegol eu hunain.

- 1.6 Mae Egwyddorion a'r Codau sy'n amlinellu eu cymhwysiant yn gweithredu'n bennaf fel canllawiau ar gyfer meddwl am y penderfyniadau mae angen i unigolion eu gwneud. Mae disgyblaeth seicoleg, fel gwyddor yn ogystal â phroffesiwn, yn bodoli o fewn cyd-destun cymdeithas ddynol. Felly, mae dyletswydd gasgliadol ar y cyd ar gyfer lles bodau dynol a bodau annynol, o fewn y cymdeithasau lle mae aelodau'n byw ac yn gweithio, yn ogystal â thu hwnt iddynt, yn cael ei gydnabod.
- 1.7 Mae'n bwysig i aelodau fod yn ymwybodol o ddatblygiadau ymchwil a datblygiadau ym maes moeseg sydd â goblygiadau ar gyfer gwneud penderfyniadau moesegol, fel yr adlewyrchir ym mholisiau a chyfarwyddyd presennol Cymdeithas Seicoleg Prydain.
- 1.8 Mae ymddwyn yn foesebol yn gofyn am ymwybyddiaeth foesebol –mae sylwi ar ba faterion moesegol a godir gan weithred yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd ymarfer moesegol yn dilyn.
- 1.9 Mae rhesymu moesegol yn aml yn ddarostyngedig i dueddiadau amrywiol sy'n cystadlu â'i gilydd. Mae cynnal ymwybyddiaeth o'r fath dueddiadau yn bwysig wrth geisio ystyried heriau moesegol. Mae'r ystyriaethau hyn ar hyn o bryd yn cynnwys ond heb fod yn gyfyngedig i, amlygrwydd (pa mor barod y daw rhywbeth i'r meddwl), cadarnhad o duedd (y duedd ddynol i chwilio am dystiolaeth sy'n cadarnhau eu cred ac i anwybyddu tystiolaeth arall), anhoffter at golled (ymddygiad i osgoi colled), credoau ynghylch datgelu (tuedd at fod yn fwy onest pan y bydd eu gweithredoedd yn hysbys i eraill), a lleihau anghyngord (gweithredu i gynnal credoau cyson). Bydd y rhestr hon yn esblygu dros amser gyda datblygiad gwybodaeth yn y maes hwn. Mae aelodau felly wedi'u lleoli'n dda ac yn cael eu hannog i ystyried y ffactorau hyn yn eu penderfyniadau eu hunain.
- 1.10 Mae gweithredu'n foesebol yn gallu cael ei effeithio gan nifer o ddylanwadau unigol a grŵp yn ogystal â chyd-destun, felly er y gall unigolyn fod yn ymwybodol o faterion moesegol ac mae wedi ystyried y broses o wneud penderfyniad, gall ei symbyliad neu allu i weithredu'n foesebol gael ei gyfaddawdu. Mae prif ystyriaethau yn cynnwys cydymffurfio a gwrthsefyll, cyd-destun, pŵer, emosiwn, a rôl normau cymdeithasol, pwysau sefydliadol a hunaniaeth grŵp/hunan. Mae aelodau'r gymdeithas, a'u gwybodaeth a sgiliau ategol mewn seicoleg, mewn lle da i ystyried a myfyrio ar y ffactorau hyn yn eu penderfyniadau eu hunain.
- 1.11 Dylai aelodau ei ystyried yn arfer da i gofnodi eu prosesau penderfynu pan fyddant yn wynebu mater moesegol arbennig o heriol fel ei fod ar gael i gyfeirio ato yn y dyfodol os ailymwelir â'r penderfyniad hwnnw.
- 1.12 Mae gweithredu'n foesebol yn dibynnu ar lawer o sgiliau gan gynnwys capasiti ar gyfer arweinyddiaeth, blaenoriaethu effeithiol a rheoli risg. Gall fod rhaid gwneud penderfyniadau am ba un o lawer o weithredoedd moesegol perthnasol sy'n cystadlu ddylai ddod yn gyntaf, neu rhwng gweithredoedd lle nad yw'r un ohonynt y gorau posibl. Mae ofn, anhawster, blinder a systemau gwobrwy gwyrdroedig yn rhai o'r llawer o faterion amgylcheddol a allai ddylanwadu ar weithredu penderfyniad.
- 1.13 Gyda'n hunaniaeth broffesiynol wedi'i seilio mewn seicoleg, rydym yn ymwybodol o bwysigrwydd cyd-destun yn ogystal â chymeriad sy'n cael effaith ar ein hymddygiad. Mae gan bod yn ymwybodol o sut i ddatblygu cryfder cymeriad draddodiad hir. Mae'r Cod hwn felly yn annog yr holl aelodau i ystyried eu cryfderau a'u gwendidau er mwyn iddynt allu ymddwyn yn y ffordd fwyaf foesebol bosibl.

2. Strwythur y Cod

2. Mae'r Cod hwn yn seiliedig ar bedwar Egwyddor moesegol, sy'n ffurfio'r prif beuoedd o gyfrifoldeb, y mae materion moesegol yn cael eu hystyried o'u mewn. Mae'r rhain wedi cael eu cytuno ar ôl llawer blwyddyn o ymgynghori o fewn y proffesiwn a'r tu allan iddo. Bydd y modd y maen nhw'n gymwys ynddo a'r cyd-destunau maen nhw'n gymwys yn newid yn anochel dros amser.

Dyma nhw:

- Parch;
- Cymhwyster;
- Cyfrifoldeb;
- Cywirdeb.

- 2.2 Mae pob Egwyddor yn cael ei ddisgrifio mewn datganiad o werthoedd, gan adlewyrchu'r credoau sylfaenol sy'n llywio rhesymu moesegol, gwneud penderfyniadau ac ymddygiad. O dan bob egwyddor rydym yn rhestru materion ac ystyriaethau y dylai aelodau fod yn ymwybodol ohonynt wrth gymhwyso'r egwyddorion. Mae categorïau 'pennawd' bras yn cael eu cynnwys a rhestr o adnoddau ychwanegol sy'n ehangu ar gymhwyso'r gwerthoedd hyn yn cael ei darparu ar ddiwedd y ddogfen hon.

3. Egwyddorion moesegol

3.1 PARCH

Parch at urddas unigolion a phobloedd yw un o'r egwyddorion moesegol mwyaf sylfaenol a chyffredinol ar draws ffiniau daearyddol a diwylliannol, ac ar draws disgyblaethau proffesiynol. Mae'n darparu'r sylfaen athronyddol ar gyfer llawer o'r egwyddorion moesegol eraill. Mae parch at urddas yn cydnabod gwerth cynhenid pob bod dynol, heb ystyried gwahaniaethau canfyddedig neu wirioneddol mewn statws cymdeithasol, tarddiad ethnig, rhyw, galluoedd, neu unrhyw nodweddion eraill seiliedig ar grŵp o'u math. Mae'r gwerth cynhenid hwn yn golygu bod pob bod dynol yn haeddu ystyriaeth foesol gyfartal.

Datganiad gwerthoedd: Mae aelodau'n gwerthfawrogi urddas a gwerth pob unigolyn, â sensitifrwydd i ddeinameg awdurdod canfyddedig neu ddylanwad dros unigolion a phobloedd ac ag ystyriaeth neilltuol o hawliau pobl.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hyn, dylai aelodau ystyried:

- Preifatrwydd a chyfrinachedd;
- Parch;
- Cymunedau a gwerthoedd a rennir o'u mewn;
- Effeithiau ar yr amgylchedd ehangach – byw neu fel arall;
- Materion pŵer;
- Cydsyniad;
- Hunanbenderfyniad;
- Pwysigrwydd trugaredd, gan gynnwys empathi, cydymdeimlad, haelioni, bod yn agored, goddef trallod, ymrwymiad a dewrder.

3.2 CYMHWYSTER

Mae ein haelodau'n cynnig ystod o wasanaethau sydd fel arfer yn gofyn am wybodaeth, hyfforddiant, sgil a phrofiad arbenigol. Mae cymhwyster yn cyfeirio at eu gallu i ddarparu'r gwasanaethau penodol hynny i safon proffesiynol gofynnol. Ni ddylai aelodau ddarparu gwasanaethau proffesiynol sydd y tu allan i'w meysydd gwybodaeth, sgil, hyfforddiant a phrofiad.

Datganiad gwerthoedd: Mae aelodau'n gwerthfawrogi datblygu a chynnal safonau uchel o gymhwyster yn barhaol yn eu gwaith proffesiynol a'r pwysigrwydd o weithio o fewn terfynau cydnabyddedig eu gwybodaeth, sgil, hyfforddiant, addysg a phrofiad.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hyn, dylai aelodau ystyried:

- Meddiant neu fel arall o sgiliau a gofal priodol sydd eu hangen i wsanaethau unigolion, pobloedd a sefydliadau;
- Terfynau eu cymhwyster a'r angen posibl i gyfeirio ymlaen at weithiwr proffesiynol arall;
- Datblygiadau yn y sylfaen tystiolaeth;
- Yr angen i gynnal sgiliau technegol ac ymarferol;
- Materion moeseg bersonol a gwneud penderfyniadau;
- Unrhyw gyfyngiadau i'w cymhwyster gan weithredu'n lliniarol yn ôl yr angen;
- Pwyll wrth wneud honiadau gwybodaeth.

3.3 CYFRIFOLDEB

Oherwydd eu harbenigedd cydnabyddedig, mae aelodau o'r Gymdeithas yn mwynhau annibyniaeth broffesiynol yn aml; mae cyfrifoldeb yn elfen hanfodol o annibyniaeth. Mae'n rhaid i aelodau dderbyn cyfrifoldeb priodol dros yr hyn sydd o fewn eu pŵer a rheolaeth. Mae ymwybyddiaeth o gyfrifoldeb yn sicrhau nad yw ymddireidaeth mewn eraill yn cael ei gam-drin, bod y pŵer o ddylanwad yn cael ei reoli'n gywir a bod y dyletswydd hwnnw tuag at eraill o'r pwys mwyaf bob amser.

Datganiad gwerthoedd: Mae aelodau'n gwerthfawrogi eu cyfrifoldebau at unigolion a phobloedd, at y cyhoedd yn gyffredinol, ac at broffesiwn a gwyddor seicoleg, gan gynnwys osgoi niwed ac atal camddefnydd neu gamdriniaeth eu cyfraniad at gymdeithas.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hyn, dylai seicolgwyr ystyried:

- Atebolrwydd proffesiynol;
- Defnydd cyfrifol o'u gwybodaeth a sgiliau;
- Parch at les bodau dynol, bodau sydd ddim yn ddynol a'r byd byw;
- Dyletswyddau a all wrthdaro â'i gilydd.

3.4 CYWIRDEB

Mae gweithredu â chywirdeb yn cynnwys bod yn onest, geirwir, cywir a chyson yng ngweithredoedd, geiriau, penderfyniadau, dulliau a chanlyniadau rhywun. Mae'n gofyn am osod hunan fudd i'r neilltu a bod yn wrthrychol ac yn agored i her yn ymddygiad rhywun mewn cyd-destun proffesiynol.

Datganiad gwerthoedd: Mae aelodau'n gwerthfawrogi onestrwydd, uniondeb, cywirdeb, eglurder a thegwch yn eu rhyngweithredoedd â'r holl unigolion a phobloedd, ac yn ceisio hyrwyddo cywirdeb ym mhob agwedd o'u hymdrechion gwyddonol a phroffesiynol.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hyn, dylai aelodau ystyried:

- Onestrwydd, bod yn agored a didwylledd;
- Cynrychiolaeth gywir ddiuedd;
- Tegwch;
- Osgoi ecsbloetio a gwrthdrawiadau buddiannau (gan gynnwys hunanfudd);
- Cynnal ffiniau personol a phroffesiynol;
- Mynd i'r afael â chamymddwyn.

4. Casgliad

- 4.1 Nid yw'r Cod hwn yn gallu ac nid yw'n anelu at ddarparu'r ateb i bob penderfyniad moesegol y gall aelod o'r Gymdeithas ei wynebu. Mae'r Cod yn darparu'r parametrau y dylai dyfarniadau proffesiynol gael eu gwneud o'u mewn. Fodd bynnag, mae'n bwysig i gofio myfyrio a chymhwyso proses i ddatrys heriau moesegol.

5. Gwybodaeth ychwanegol

- 5.1 Os oes gennych gwestiwn am y Cod neu am foeseg broffesiynol, mae sawl ffynhonnell bosibl o gyngor. Mae ardal Moeseg benodedig ar wefan y [Gymdeithas](#) (www.bps.org.uk) sy'n darparu ystod o adnoddau, gan gynnwys Cwestiynau a Ofynnir yn Aml).
- 5.2 Mae'r Gymdeithas yn argymhell yn gryf bod yr holl aelodau yn ystyried cymryd yswiriant indemniad proffesiynol sy'n cynnwys sicrwydd cyfreithiol. Mae yswiriant indemniad proffesiynol yn ofyniad cyfreithiol i aelodau sydd wedi'u cofrestru â'r Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC).
- 5.3 Bydd y Gymdeithas yn ystyried pryderon am ymddygiad moesegol aelod o'r Gymdeithas yn unol â'r [Rheolau Ymddygiad Aelodau](#) a gweithdrefn gysylltiedig. Y rheoleiddiwr statudol ar gyfer Ymarferwyr o Seicolegwyr yw'r HCPC ac, yn unol â hynny, dylai materion addasrwydd i ymarfer gael eu codi â hwy. Am ragor o fanylion ynglŷn â lleisio pryder am aelod ewch i www.bps.org.uk neu wefan yr HCPC www.hcpc-uk.org

PRIF DDOGFENNAU ERAILL

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2021). *Rheolau Ymddygiad Aelodau*. Caerlŷr: Awdur.
www.bps.org.uk/news-and-policy/member-conduct-rules

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2021). *Cod Moeseg Ymchwil Dynol*. Caerlŷr: Awdur
www.bps.org.uk/news-and-policy/bps-code-human-research-ethics

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2015). *Cyfarwyddyd ar Addysgu ac Asesu Cymhwyster Moesegol mewn Seicoleg*. Caerlŷr: Awdur.
www.bps.org.uk/news-and-policy/guidance-teaching-and-assessment-ethical-competence-psychology-education-2015

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2017). *Canllawiau Ymarfer*. Caerlŷr: Awdur.
www.bps.org.uk/news-and-policy/practice-guidelines



the british
psychological society
promoting excellence in psychology

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

☎ 0116 254 9568 🌐 www.bps.org.uk ✉ info@bps.org.uk