



The British  
Psychological Society

# Cod Moeseg ac Ymddygiad



Gorffennaf 2018

# Cynnwys

---

- 1 Cyflwyniad
- 2 Strwythur y Cod
- 3 Egwyddorion Moesegol
- 4 Casgliad
- 5 Mwy o wybodaeth

Ysgrifennwyd y Cod yma gan Bwyllgor Moeseg Cymdeithas Seicolegol Prydain.

Cyhoeddwyd gan Gymdeithas Seicolegol Prydain, St Andrews House, 48 Princess Road East, Leicester LE1 7DR.

© Cymdeithas Seicolegol Prydain 2018

ISBN: 978-1-85433-759-7

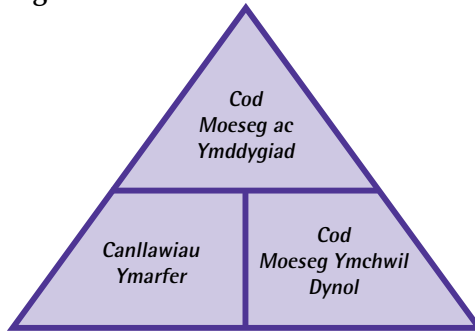
Os ydych chi'n cael unrhyw broblemau darllen y ddogfen hon ac yr hoffech ei derbyn mewn ffurf wahanol, cysylltwch â ni gyda'ch gofynion penodol.

Ffôn: 0116 254 9568; e-bost [mail@bps.org.uk](mailto:mail@bps.org.uk).

# 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 Seicolegwyr. O dan delerau ei Siarter Brenhinol, mae'r Gymdeithas yn cynnal Cod Moeseg ac Ymddygiad; sydd wedi ei ddiweddarau'n rheolaidd cyn yr adolygiad cyfredol yma, a hynny'n fwyaf diweddar yn 2009 (mae fersiwn wedi ei archifo ar gael ar y wefan).
- 1.2 Wrth ffurfio'r Cod yma, ystyriwyd Codau oedd yn bodoli, canllawiau'r Gymdeithas a newidiadau i'r hyn mae cymdeithas yn ei ddisgwyl gan weithwyr proffesiynol. Y Cod yma yw'r ddogfen canllaw trosfwaol i holl aelodau'r Gymdeithas; darperir canllawiau ychwanegol penodol yn y *Cod Moeseg Ymchwil Dynol a'r Canllawiau Ymarfer*. Mae mwy o gymorth ar gael ar wefan y Gymdeithas: [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk).



- 1.3 Mae'r Cod yn cynnwys y safonau proffesiynol y dylai aelodau'r Gymdeithas gadw atynt. Nod y Cod yw darparu fframwaith ar gyfer arwain y broses benderfynu i bob seicolegydd. Mae'r fframwaith yn caniatáu digon o hyblygrwydd ar gyfer amrywiaeth o ymagweddau, cyd-destunau a dulliau, ac mae'n adlewyrchu'r safonau moesegol sy'n gymwys i bawb. Mae angen i seicolegwyr ymgysgu ag unrhyw fframweithiau cyfreithiol, gofynion rheoleiddio a chanllawiau eraill sydd yn berthnasol i'r cyd-destun penodol y maent yn gweithio ynddo, yn cynnwys unrhyw ganllawiau penodol yn y *Cod Moeseg Ymchwil Dynol a'r Canllawiau Ymarfer*.

- 1.4 Rydym yn byw mewn byd sydd yn newid yn gyflym, ble mae heriau moesegol newydd yn ymddangos o nifer o ffynonellau. Mae'r rhain yn cynnwys cyfleoedd na welwyd eu tebyg o'r blaen gaiff eu darparu gan arloesedd a thechnoleg yn ogystal â'r bygythiadau o ganlyniad i newid yn yr hinsawdd a gwrthdrawiadau byd-eang. Mae canllawiau ategol ar yr heriau newydd yma yn cael eu cyhoeddi'n aml gan y Gymdeithas a gellir eu gweld yn: [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk).
- 1.5 Efallai y bydd angen i seicolegwyr wneud penderfyniadau mewn sefyllfaoedd anodd, newidiol ac aneglur. Mae'r Gymdeithas yn disgwyl y bydd canllawiau'n cael eu defnyddio i ffurfio sylfaen ar gyfer ystyried cwestiynau moesegol, gydag Egwyddorion y Cod yma yn cael eu hystyried yn y broses o wneud penderfyniadau, ynghyd ag anghenion unigolion, pobl a sefyllfaoedd o dan yr amgylchiadau penodol y mae angen gwneud y penderfyniad. Ni all unrhyw god ddisodli'r angen i Seicolegwyr ddefnyddio eu barn broffesiynol a moesegol eu hunain.
- 1.6 Maer Egwyddorion a'r Cod sydd yn egluro sut mae eu cymhwysyo yn gwasanaethu'n bennaf fel canllawiau ar gyfer meddwl am y penderfyniadau y mae angen i unigolion eu gwneud. Mae disgyblaeth Seicoleg, fel gwyddor a phroffesiwn, yn bodoli yn nghyd-destun cymdeithas o bobl. Yn unol â hynny, mae dyletswydd gyhoeddus ar y cyd tuag at bobl a chreaduriaid eraill, yn y cymdeithasau y mae Seicolegwyr yn byw ac yn gweithio ynddynt, a thu hwnt, yn cael ei gydnabod.
- 1.7 Mae'n bwysig bod Seicolegwyr yn ymwybodol o ymchwil sydd yn berthnasol i foesege.
- 1.8 Mae ymddwyn yn foesegeol yn gofyn am ymwybyddiaeth foesegeol - mae sylwi pa faterion moesegol a godir gan weithred yn ei gwneud yn fwy tebygol y bydd ymarfer moesegol yn dilyn hynny.
- 1.9 Yn aml, mae rhesymu moesegol yn destun tueddiadau cystadleuol. Mae cynnal ymwybyddiaeth o'r tueddiadau hyn yn bwysig wrth geisio meddwl drwy heriau moesegol. Ar hyn o bryd mae'r ystyriaethau yma yn cynnwys, ond nid ydynt yn gyfyngedig i, 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), casau colli (ymddygiad i osgoi colled), 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 (gweithredu er mwyn cynnal credoau cyson). Bydd y rhestr yn esblygu gydag amser wrth i wybodaeth yn y maes hwn ddatblygu. Felly mae Seicolegwyr mewn lle da, ac fe'u hanogir i ystyried y ffactorau hyn wrth iddynt wneud penderfyniadau.

- 1.10 Gall ymddwyn yn foesegol gael ei effeithio gan nifer o ddylanwadau unigol a grŵp yn ogystal â chyd-destun, felly hyd yn oed os yw unigolyn yn ymwybodol o faterion moesegol ac wedi mynd drwy'r broses benderfynu, efallai bydd eu cymhelliad neu eu gallu i weithredu'n foesegol wedi ei gyfaddawdu. Mae ystyriaethau allweddol yn cynnwys cydymffurfiaeth ac ymwrthedd, cyd-destun, pŵer, emosiwn, a rôl normau cymdeithasol, pwysau sefydliadol a hunaniaeth grŵp/unigol. Mae Seicolegwyr mewn lle da i ystyried a myfyrio ar y ffactorau hyn wrth iddynt wneud penderfyniadau.
- 1.11 Dylai seicolegwyr ystyried ei bod yn ymarfer da cofnodi eu prosesau penderfynu pan fyddant yn wynebu mater moesegol sy'n arbennig o heriol, fel ei fod ar gael i gyfeirio ato yn y dyfodol os ailymwelir â'r penderfyniad hwnnw.
- 1.12 Mae ymddwyn yn foesegol yn dibynnu ar nifer o sgiliau yn cynnwys gallu i arwain, blaenoriaethu effeithiol a rheoli risg. Efallai bydd rhaid gwneud penderfyniadau ynghylch pa rai o blith nifer o gamau moesegol berthnasol cystadleuol ddylai gael blaenoriaeth, neu rhwng camau gweithredu pan nad yw'r un ohonynt yn gwbl optimaidd. Mae ofn, anhawster, blinder a systemau gwobrwyo gwrthnysig yn rhai o'r materion amgylcheddol allai effeithio ar weithredu penderfyniad.
- 1.13 Fel Seicolegwyr, rydym yn ymwybodol o bwysigrwydd bod cyd-destun a chymeriad yn effeithio ar ein hymddygiad. Mae yna draddodiad hir yn perthyn i fod yn ymwybodol o sut mae datblygu cryfder cymeriad. Felly mae'r Cod hwn yn annog pob Seicolegydd i ystyried eu cryfderau a'u gwendidau fel eu bod yn gallu ymddwyn yn y ffordd fwyaf moesegol posibl.

## 2. Strwythur y Cod

---

2.1 Mae'r Cod yma yn seiliedig ar bedair Egwyddor foesebol, sydd yn cyfateb i brif feysydd cyfrifoldeb yr ystyrir materion moesebol ynddynt. Cytunwyd ar y rhain ar ôl nifer o flynyddoedd o ymgynghori o fewn y proffesiwn a thu allan. Mae'n anochel y bydd y ffordd y maent yn gymwys a'r cyd-destunau y maent yn gymwys ynddynt yn newid gydag amser.

Yr egwyddorion yw:

- (i) Parch;
- (ii) Cymhwysedd;
- (iii) Cyfrifoldeb;
- (iv) Uniondeb.

2.2 Mae pob Egwyddor yn cael ei ddisgrifio mewn datganiad o werthoedd, gan adlewyrchu'r credoau sylfaenol sydd yn arwain rhesymu moesebol, penderfyniadau ac ymddygiad. O dan bob egwyddor rydym yn rhestru materion ac ystyriaethau y dylai Seicolegwyr fod yn ymwybodol ohonynt wrth gymhwyso'r Egwyddorion yn eu gwaith. Mae categorïau 'pennawd' eang yn cael eu cynnwys, ac mae rhestr o adnoddau ychwanegol sydd yn ymhelaethu ar gymhwyso'r gwerthoedd yma ym maes gwaith y Seicolegydd yn cael ei darparu ar ddiwedd y ddogfen hon.

## 3. Egwyddorion Moesegol

---

### 3.1 Parch

**Parch i urddas unigolion a phobloedd** yw un o'r egwyddorion moesegol mwyaf sylfaenol a chyffredin ar draws ffiniau daearyddol a diwylliannol, ac ar draws disgyblaethau proffesiynol. Mae'n darparu'r sylfaen athronyddol ar gyfer nifer o'r Egwyddorion moesegol eraill. Mae parch i urddas yn cydnabod gwerth cynhenid pob unigolyn, er gwaethaf gwahaniaethau tybiedig neu real o ran statws cymdeithasol, tarddiad ethnig, rhywedd, gallu, neu unrhyw gyfryw nodweddion seiliedig ar grŵp. Mae'r gwerth cynhenid yma yn golygu bod pob unigolyn yn haeddu ystyriaeth foesol gyfartal.

**Datganiad o werthoedd:** Mae Seicolegwyr yn gwerthfawrogi urddas a gwerth pob unigolyn, ac yn sensitif i ddeinameg awdurdod canfyddedig neu ddylanwad ar unigolion neu bobloedd, ac yn arbennig mewn perthynas â hawliau pobl.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hynny, byddai Seicolegwyr yn ystyried:

- (i) Preifatrwydd a chyfrinachedd;
- (ii) Parch;
- (iii) Cymunedau a'r gwerthoedd cyffredin sy'n rhan ohonynt;
- (iv) Effeithiau ar yr amgylchedd ehangach - yn fyw neu fel arall;
- (v) Materion ynghylch pŵer;
- (vi) Cydsyniad;
- (vii) Hunanbenderfyniad;
- (viii) Pwysigrwydd gofal tosturiol, yn cynnwys empathi, cydymdeimlad, caredigrwydd, didwylledd, goddef trallod, ymrwymiad a dewrder.

## 3.2 Cymhwysedd

Gall Seicolegwyr, p'un a eu bod yn academiaidd, yn ymarferwyr neu dan hyfforddiant, gynnig ystod o wasanaethau sydd fel arfer angen gwybodaeth, hyfforddiant, sgil a phrofiad arbenigol. Mae cymhwysedd yn cyfeirio at eu gallu i ddarparu'r gwasanaethau penodol hynny yn unol â safon broffesiynol ofynnol. Ni ddylai seicolegydd ddarparu gwasanaethau proffesiynol sydd y tu allan i'w maes gwybodaeth, sgil, hyfforddiant neu brofiad.

**Datganiad o werthoedd:** Mae seicolegwyr yn gwerthfawrogi datblygiad parhaus a chadw safonau uchel cymhwysedd yn eu gwaith proffesiynol a phwysigrwydd gweithio o fewn ffiniau cydnabyddedig eu gwybodaeth, sgiliau, hyfforddiant, addysg, a phrofiad.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hynny, byddai Seicolegwyr yn ystyried:

- (i) Meddiant neu ar y sgiliau a'r gofal sydd ei angen i wasanaethu unigolion a phobloedd;;
- (ii) Ffiniau eu cymhwysedd a'r angen o bosibl i atgyfeirio i weithiwr proffesiynol arall;
- (iii) Datblygiadau yn y gronfa dystiolaeth;;
- (iv) Yr angen i gynnal sgiliau technegol ac ymarferol;
- (v) Materion moeseg proffesiynol a gwneud penderfyniadau;
- (vi) Unrhyw gyfyngiad ar eu cymhwysedd i ymarfer gan gymryd camau lliniaru os bydd angen;
- (vii) Pwyllo wrth honni gwybodaeth.

## 3.3 Cyfrifoldeb

Oherwydd eu harbenigedd cydnabyddedig, mae Seicolegwyr yn mwynhau annibyniaeth broffesiynol; mae cyfrifoldeb yn elfen allweddol o annibyniaeth. Mae'n rhaid i seicolegwyr dderbyn cyfrifoldeb priodol am yr hyn sydd o fewn eu grym a'u rheolaeth. Mae ymwybyddiaeth o gyfrifoldeb yn sicrhau na chamfanteisir ar ymddiriedaeth eraill, bod pŵer dylanwad yn cael ei reoli'n briodol a bod dyletswydd tuag at eraill yn hollbwysig bob amser.



**Datganiad o werthoedd:** Mae seicolegwyr yn gwerthfawrogi eu cyfrifoldeb tuag at unigolion a phobloedd, y cyhoedd a'r proffesiwn a gwyddor Seicoleg, yn cynnwys osgoi niwed ac atal camddefnyddio neu gamfanteisio ar eu cyfraniad i gymdeithas.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hynny, byddai Seicolegwyr yn ystyried:

- (i) Atebolrwydd proffesiynol;
- (ii) Defnyddio eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyfrifol;
- (iii) Parch tuag at lesiant pobl a chreaduriaid eraill a'r byd byw;
- (iv) Dyletswyddau sydd o bosibl yn rhai cystadleuol.

### 3.4 Uniondeb

Mae gweithredu gydag uniondeb yn cynnwys bod yn onest, geirwir, cywir a chyson o ran gweithredoedd, geiriau, penderfyniadau, dulliau a deilliannau. Mae'n golygu bod angen rhoi hunanfuddiant i'r neilltu a bod yn wrthrychol ac agored i heriau o ran ymddygiad personol mewn cyd-destun proffesiynol.

**Datganiad o werthoedd:** Mae seicolegwyr yn gwerthfawrogi onestrwydd, uniondeb, cywirdeb, eglurder a thegwch wrth ryngweithio gydag unigolion a phobloedd, ac maent yn amcanu at hyrwyddo uniondeb ym mhob agwedd o'u hymdrechion gwyddonol a phroffesiynol.

Wrth gymhwyso'r gwerthoedd hynny, byddai Seicolegwyr yn ystyried:

- (i) Onestrwydd, diffuantrwydd, a didwylledd;
- (ii) Cynrychiolaeth gywir a diduedd;
- (iii) Tegwch;
- (iv) Osgoi ecsploetiaeth a gwrthdaro buddiannau (yn cynnwys hunanfuddiant);
- (v) Cynnal ffiniau personol a phroffesiynol;
- (vi) Delio â chamymddwyn.

## 4 Casgliad

---

- 4.1 Ni all y Cod yma ddarparu'r atebion i bob penderfyniad moesegol allai wynebu Seicolegwyr ac nid yw'n amcanu at wneud hynny. Mae'r Cod yn darparu'r paramedrau y dylid gwneud penderfyniadau proffesiynol o'u mewn. Fodd bynnag, mae'n bwysig cofio myfyrio a cymhwyso proses er mwyn datrys heriau moesegol.

## 5 Mwy o wybodaeth

---

- 5.1 Os oes gennych unrhyw gwestiynau am y Cod neu am foesegau proffesiynol, mae yna nifer o ffynonellau cyngor posibl ar gael. Mae yna ardal Moesegau penodol ar wefan y Gymdeithas sydd yn cynnig ystod o adnoddau, yn cynnwys Cwestiynau Cyffredin. ([www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk)).
- 5.2 Mae'r Gymdeithas yn argymhell yn gryf y dylai'r holl aelodau ystyried trefnu yswiriant indemniad proffesiynol sydd yn cynnwys sicrwydd cyfreithiol. Mae yswiriant indemniad proffesiynol yn ofyniad cyfreithio yn achos aelodau sydd wedi cofrestru â'r Cyngor Proffesiynau Iechyd a Gofal (HCPC).
- 5.3 Ni all y Gymdeithas benderfynu ar honiadau ynghylch addasrwydd i ymarfer. I gael mwy o wybodaeth am roi cwyn am Seicolegydd - ewch i [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk) neu wefan HCPC: [www.hcpc-uk.co.uk](http://www.hcpc-uk.co.uk).

Mae'r Gymdeithas ond yn gallu ystyried honiadau yn erbyn aelodau o'r Gymdeithas sydd yn gweithredu fel aelodau o'r Gymdeithas ac nid mewn perthynas â'u capasiti proffesiynol. Byddir yn delio â hynny yn unol â Rheolau Ymddygiad Aelodau.

### Dogfennau Allweddol Eraill

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2014) *Cod Moesegau Ymchwil Dynol*.  
Leicester: Awdur

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2015) *Guidance on Teaching and Assessment of Ethical Competence in Psychology*. Leicester: Awdur

Cymdeithas Seicolegol Prydain (2017) *Canllawiau Ymarfer* Leicester: Awdur

**Cymdeithas Seicolegol Prydain**

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

Ffôn: 0116 254 9568 Ffacs: 0116 227 1314 E-bost: [mail@bps.org.uk](mailto:mail@bps.org.uk)

Gwefan: [www.bps.org.uk](http://www.bps.org.uk)