



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Iechyd Cyhoeddus
Cymru
Public Health
Wales

Byd pandemig COVID-19 a thu hwnt: Effaith Gweithio Gartref ac Ystwyth ar iechyd y cyhoedd yng Nghymru

Adroddiad Cryno



Liz Green, Richard Lewis, Laura Evans, Laura Morgan,
Lee Parry-Williams, Sumina Azam, Mark A Bellis

Tachwedd 2020



Dyfyniad awgrymedig:

Green L, Lewis R, Evans L, Morgan L, Parry-Williams L, Azam S a Bellis MA. 2020. Byd pandemig COVID-19 a thu hwnt: Effaith gweithio gartref ac ystwyth ar iechyd y cyhoedd yng Nghymru Adroddiad Cryno. Caerdydd, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Diolchiadau

Hoffai'r awduron ddiolch i bawb a gyfrannodd at yr Asesiad Effaith ar Iechyd, a gymerodd ran mewn cyfweiliadau ac a roddodd adborth ar yr adroddiad.

- Lea Beckerleg, Julie Carne, Stuart Ingram, Llywodraeth Cymru
- Peta Beynon, Tracy Black, Huw Brunt, Rhian Gleed, Jo Hopkins, Adam Jones, Dr Sarah Jones, Phil Walters, Iechyd Cyhoeddus Cymru
- Alison Brown, Mind Cymru
- Dr Dai Brown, Meddyg Teulu
- Siân Cartwright, TUC Cymru
- Dr Rowena Christmas, RCGP
- Hazel Clatworthy, Cyngor Sir Fynwy
- Leighton Jenkins ac Ian Price, CBI Cymru
- Sally Rees, WCVA
- Tracey Wylie, Swyddog Gweithredol Iechyd a Diogelwch

ISBN 978-1-78986-154-114

© 2020 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Gellir atgynhyrchu'r deunydd a gynhwysir yn y ddogfen hon o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL)

www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/

cyn belled â'i fod yn cael ei wneud yn gywir ac nad yw'n cael ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol.

Cydnabyddiaeth i'w nodi i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Mae hawlfraint yn y drefn deipograffyddol, y dyluniad a'r gosodiad yn perthyn i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Cynnwys

Crynodeb Gweithredol	2
Ffeithlun	7
1 Cyflwyniad	8
1.1 Cefndir	9
2 Dulliau	11
3 Dadansoddiad	12
3.1 Grwpiau Poblogaeth	12
3.2 Penderfynyddion Iechyd a Llesiant	18
4 Prif Ganfyddiadau	33
4.1 Cyfleoedd	34
4.2 Bylchau Tystiolaeth	34
4.3 Camau Gweithredu yn y Dyfodol	35
5 Casgliad	36
6 Cyfeiriadau	37

Crynodeb Gweithredol

Mae syndrom anadlol aciwt difrifol coronafeirws 2, SARS-CoV-2, (a elwir yn gyffredin yn coronafeirws neu COVID-19), wedi newid y ffordd y mae pobl yn byw ac yn gweithio ledled y byd.

Ym mis Mehefin 2020, cyhoeddwyd Asesiad o'r Effaith ar Iechyd (AEI) y '*Polisi Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol yng Nghymru mewn ymateb i'r pandemig COVID-19*' gan Iechyd Cyhoeddus Cymru (ICC). Ei nod oedd cefnogi rhanddeiliaid allweddol a'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau i ddeall yn well rai o oblygiadau iechyd a llesiant ehangach newidiadau gorfodedig fel y mesurau 'Aros gartref' (a elwir hefyd yn y 'cyfnod clo') ac ymbellhau corfforol a weithredwyd i fynd i'r afael â'r pandemig yng Nghymru. Roedd gan y polisiau hyn oblygiadau ehangach hefyd - rhai bwriedig a rhai anfwriadol; arweiniodd y polisi 'Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol' at ailgyfeirio ar unwaith at weithio gartref, lle bo hynny'n ymarferol, yng Nghymru.



Nod yr AEI 'Gweithio Gartref ac Ystwyth' hwn yw nodi effaith y newid hwn mewn arferion gwaith a chyfleu effeithiau gwahaniaethol newid o'r fath ar sefydliadau, poblogaeth sy'n gweithio Cymru, eu teuluoedd a chymunedau lleol. Mae'n darparu arfarniad ar sail tystiolaeth o oblygiadau gweithio gartref ac ystwyth ar draws penderfynyddion iechyd, er enghraifft, yr amgylchedd, yr economi, llesiant meddyliol a'r gymdeithas ehangach. Mae hefyd yn canolbwyntio ar unrhyw anghydraddoldebau a allai godi ar draws yr ystod eang o grwpiau poblogaeth yng Nghymru, fel y gall llunwyr penderfyniadau a pholisiau wneud penderfyniadau gwybodus am weithio gartref ac ystwyth fel ei fod yn hwyluso iechyd a llesiant, yn lliniaru unrhyw effaith negyddol ac yn lleihau unrhyw anghydraddoldebau posibl ymhlith cyflogaion.

Mae'r AEI hwn yn asesu'r effeithiau posibl, a lle bo hynny'n bosibl, yr effeithiau a welwyd ar iechyd a llesiant sy'n rhai cadarnhaol a/neu unrhyw effeithiau negyddol neu ganlyniadau anfwriadol sy'n deillio o weithio gartref ac ystwyth. Mae'n nodi cyfleoedd ar gyfer y dyfodol ac yn amlinellu set o gamau y gellir eu gweithredu gan ystod o sefydliadau a'u gweithwyr i fwyafu iechyd a llesiant.

Mae'r AEI yn defnyddio ystod o lenyddiaeth ymchwil gadarn a adolygwyd gan gymheiriaid, llenyddiaeth lwyd a gwybodaeth iechyd, ac mae'n tynnu ar dystiolaeth werthfawr gan rhanddeiliaid allweddol.

Prif Ganfyddiadau

Mae iechyd a llesiant meddwl yn thema drawsbynciol. Gall gweithio gartref ac ystwyth ddod â buddion er enghraifft, hyrwyddo cydbwysedd gwaith / bywyd a gwell ymreolaeth a rheolaeth ynghylch pryd a ble mae cyflogai yn gweithio; ond gall hefyd leihau rhyngweithio cymdeithasol a chreu neu gynyddu ynysu cymdeithasol a straen (gweler Adran 3.2.3)

Gall gweithio gartref ac ystwyth arwain at gyd-fuddion i gyflogeion a chyflogwyr er enghraifft, mae gan well llesiant meddyliol trwy fwy o ymreolaeth i weithwyr y potensial i wella cynhyrchiant a chreadigrwydd. Gall hwyluso enillion datblygu cynaliadwy, amgylcheddol ac iechyd trwy hyrwyddo teithio llesol, llai o ddefnydd o geir neu lai o amser cymudo i ganolfannau swyddfa swyddogol (gweler Adrannau 3.2.3, 3.2.4 a 3.2.5)

Mae tystiolaeth yn dangos y gall gweithio gartref ac ystwyth yn y tymor byr gynyddu effeithlonrwydd a chynhyrchiant. Fodd bynnag, mae angen mwy o ymchwil i archwilio effaith tymor hwy'r ffordd hon o weithio (gweler Adran 3.2.5)

Bydd newid cynyddol i weithio gartref ac ystwyth yn effeithio ar ystod eang o grwpiau poblogaeth - rhai yn gadarnhaol a rhai yn negyddol. Ymhlith y grwpiau a nodwyd mae menywod, dynion, pobl hŷn, pobl ifanc ac oedolion ifanc, y rhai â chyfrifoldebau gofalu a'r rhai mewn grwpiau incwm isel (gweler Adran 3.1)

Mae polisïau sefydliadol anghyson, terminoleg, a chymhwysio a dehongli'r rhain yn cael effaith fawr ar sefydliadau a chyflogeion ar draws ystod o sectorau a gallant gynyddu anghydraddoldebau (gweler Adran 3.2.4 a 3.2.6)

Mae seilwaith digidol a gwasanaethau cymorth, a thegwch mynediad i'r rhain, yn hanfodol er mwyn sicrhau'r buddion ehangach y gall gweithio gartref ac ystwyth eu cynnig i gymdeithas Cymru, yr amgylchedd a'r economi (gweler Adran 3.2.6)

Mae buddion ehangach i'w cael o weithio mewn swyddfa neu mewn canolfan waith neu ofod swyddogol na chyflawni'r gwaith ei hun. Mae hyn yn cynnwys llai o ynysu cymdeithasol, hyrwyddo llesiant meddyliol a chydlyniant cymdeithasol a darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu a rhwydweithio i wella datblygiad a dilyniant gyrfa (gweler Adran 3.2.2 a 3.2.3)

Mewn perthynas â mynediad i amgylchedd gweithio gartref addas, offer a gwasanaethau digidol, gall argaeledd (neu beidio) y rhain a'r ffordd y mae sefydliadau'n cymhwysio eu polisïau arwain at brofiadau cadarnhaol neu negyddol ymhlith y rhai sy'n gweithio gartref a gall o bosibl ehangu anghydraddoldebau iechyd oherwydd y rhain, ynghyd ag unrhyw gostau ariannol cysylltiedig posibl (gweler Adran 3.2.6)

Dylid ystyried yr effaith ar sefydliadau, er enghraifft effeithiau economaidd ac amgylcheddol parhau i weithredu safleoedd yng nghanol dinasoedd, ochr yn ochr ag effeithiau ar lefel y boblogaeth. Dylai cefnogaeth fod ar gael i sefydliadau gydbwysu'r effaith trwy'r cyfnod pontio ar ôl COVID-19 i gefnogi adferiad ac adnewyddiad cymdeithasol ac economaidd a mwyaflu cynhyrchiant yng Nghymru i'r eithaf (gweler Adran 3.2.5 a 3.2.6)



Nododd yr AEI effeithiau **cadarnhaol** ar iechyd a llesiant o weithio gartref ac ystwyth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Gwell llesiant meddyliol i weithwyr a'u teuluoedd, er enghraifft oherwydd mwy o ymreolaeth dros waith, gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith gyda mwy o amser i'w dreulio gyda'r teulu neu wneud gweithgarwch corfforol, a llai o gymudo (gweler Adrannau 3.2.1, 3.2.2 a 3.2.3)
- Llai o ddefnydd posibl o geir trwy lefelau is o gymudo a allai fod â chyd-fuddion i'r amgylchedd (gweler Adran 3.2.4)
- Mwy o effeithlonrwydd a chynhyrchiant posibl o weithio gartref a mwyafu amser (gweler Adran 3.2.5)
- Gallai gweithio gartref ac ystwyth arwain at adfywio cymunedau ac economïau gwledig gan fod gan gyflogaion y gallu i weithio ymhellach o'u lleoliad gwaith a gallant symud i ardaloedd y tu allan i'r ardaloedd cymudo traddodiadol. Gall hyn gefnogi symud i economïau sylfaenol mwy lleol (gweler Adran 3.2.5)
- Efallai y byddai pobl hŷn yn cael cyfle i aros yn y gweithlu yn hirach pe byddent yn dymuno gwneud hynny trwy weithio gartref neu mewn ffordd fwy ystwyth. Bydd y rheini ag anabledau yn cael cyfleoedd ychwanegol i ymuno â'r gweithlu yng Nghymru a gallai'r rheini sydd â chyfrifoldebau gofalu fel rhieni senl a rhieni sy'n gweithio weithio'n hyblyg. Gall hyn hyrwyddo amrywiaeth a chynhwysiant (gweler Adrannau 3.1.1 a 3.1.3)
- Gellid cynyddu ac adolygu polisïau a chynlluniau sydd wedi dod i'r amlwg ac wedi'u gweithredu yn y newid carlam i weithio gartref o dan y cyfyngiadau ar gyfer rheolaeth COVID-19 mewn modd amserol. Mae hyn yn cynnwys polisïau a chanllawiau sefydliadol a deddfwriaeth bosibl y llywodraeth (gweler Adran 3.2.6)



Nododd yr AEI hefyd **effeithiau negyddol / canlyniadau anfwriadol** o weithio gartref ac ystwyth. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Gallai allgáu digidol, llythrennedd digidol a'r seilwaith yng Nghymru fod yn rhwystr i weithio gartref i lawer o'r gweithlu (gweler Adran 3.2.4 a 3.2.6)
- Efallai y bydd dinasoedd a chanol trefi a'u gwead cymdeithasol ac economaidd yn lleihau os bydd mwy o sefydliadau'n symud i hybiau mwy rhanbarthol neu leol neu'n ei gwneud yn ofynnol i fwy o'u cyflogaion weithio gartref (gweler Adran 3.2.5)
- Mae mwy o risg i iechyd a diogelwch corfforol o weithio gartref gan gynnwys risg uwch o gyflyrau cyhyrsgerbydol ac anafiadau o ofodau ac amgylcheddau gwaith a ddyluniwyd yn anergonomegol (gweler Adran 3.2.5)
- Mae mwy o risg i iechyd meddwl o weithio gartref gan gynnwys mwy o ynysu cymdeithasol, datgysylltiad oddi wrth gydweithwyr a llosgi allan (gweler Adran 3.2.3)
- Ni all llawer o fenywod yn y gweithlu weithio gartref oherwydd natur eu gwaith ac mae ganddynt gyfrifoldebau gofalu ychwanegol ochr yn ochr â gweithio (gweler Adran 3.1.1)
- Y potensial am gynnydd mewn ymddygiadau iechyd nad ydynt yn iach a mwy o risg o ordewdra o ffyrdd mwy eisteddog o fyw a achosir gan weithio gartref (gweler Adran 3.2.1)
- Risgiau i amllder, argaeledd a hyfywedd trafndiaeth gyhoeddus yn y dyfodol i'r rheini y mae'n ofynnol iddynt weithio mewn lleoliad gwaith penodol, er enghraifft gweithwyr allweddol, wrth i lai o bobl ddefnyddio trafndiaeth gyhoeddus i gymudo i'r gwaith a mwy o bobl yn gweithio gartref (gweler Adran 3.2.4)
- Gall gweithio gartref ac ystwyth fod yn fwy heriol i ddiogelu grwpiau agored i niwed gan gynnwys y rhai sydd mewn perygl o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin yn y Cartref a Thrais Rhywiol (VAWDASV) (gweler Adran 3.1.1)

Camau Gweithredu yn y Dyfodol (gweler Adran 4.3)

Mewn ymateb i effeithiau eang gweithio gartref a amlygwyd yn yr AEI hwn, amlinellir isod gamau y gellid eu mabwysiadu yn y dyfodol i hyrwyddo llesiant unigol, cymunedol a chymdeithasol sydd hefyd yn diwallu anghenion sefydliadau a chyflogwyr:

Mae angen cefnogi iechyd meddwl a llesiant y rhai sy'n gweithio gartref neu mewn ffordd ystwyth sy'n cydnabod amgylchiadau a dewisiadau unigol unigolyn. Gall Asesiadau Effaith Llesiant Meddwl (AELIM) gynorthwyo'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau o fewn sefydliadau i fynegi'n glir unrhyw effeithiau newidiadau, cynigion neu bolisiau ar lesiant meddyliol eu cyflogeion (gweler Adran 3.2.3)

Dylid sefydlu polisiau a chynlluniau sefydliadol cefnogol, seilwaith digidol ac arferion rheoli cyson i alluogi gweithio gartref ac ystwyth effeithiol, cynhyrchiol a chadarnhaol i'r rheini sy'n dymuno gweithio fel hyn a diogelu'r rhai a allai fod yn agored i niwed ac mewn perygl, er enghraifft oherwydd Trais yn erbyn Menywod, Trais yn y Cartref a Cham-drin Rhywiol (VAWDASV) (gweler Adrannau 3.1.1 a 3.2.6)

Dylai cyflogwyr sicrhau bod gan gyflogeion fynediad a chefnogaeth gyfartal o ran offer TG, gwasanaethau digidol a hyfforddiant gan gynnwys ar gyfer diogelu data a chyfrinachedd i'w galluogi i weithio'n ystwyth ac o gartref - yn enwedig pan fydd angen gweithio gartref er enghraifft o dan unrhyw gyfyngiadau pandemig COVID-19 cenedlaethol neu leol yn y dyfodol (gweler Adran 3.2.6)

Dylai busnesau a sefydliadau sy'n annog gweithio mewn swyddfeydd a gweithio gartref ac ystwyth hefyd hyrwyddo mathau mwy cynaliadwy o deithio wrth wneud hynny, gan gynnwys teithio llesol a llai o ddefnydd o geir (gweler Adrannau 3.2.1 a 3.2.4)

Mae angen mesurau neu bolisiau a chanllawiau sefydliadol i gynorthwyo'r unigolion hynny sy'n gweithio gartref neu'n ystwyth i wneud hynny'n ddiogel ac yn effeithiol. Rhaid i gyflogeion fod yn glir ynghylch yr hyn a ddisgwylir ganddynt a chael mynediad at gefnogaeth ac adnoddau / arweiniad wrth weithio y tu allan i'r gweithleoedd traddodiadol (gweler Adran 3.2.6)

Mae angen ymgysylltu ymhellach â chyflogwyr a chyflogeion i gael gwell dealltwriaeth o'u profiadau, er mwyn dysgu gwersi o'r trosglwyddo cyflym i weithio gartref yn ystod y pandemig; lliniaru o ran unrhyw effeithiau negyddol yn y dyfodol; a monitro'r effeithiau yn ystod y camau ymateb ac adfer i'r pandemig parhaus. Bydd hyn yn llywio arferion gwaith yn y dyfodol (gweler Adran 3.1 a 3.2.3)

Dylid adolygu a diwygio polisiau a phrosesau sefydliadol cyfredol i ystyried y cynnydd mewn gweithio gartref ac i gefnogi parhad mewn gweithio gartref mewn rhai sectorau a hyrwyddo economïau sylfaenol lleol (gweler Adran 3.2.5 a 3.2.6)

Dylai sefydliadau gefnogi ymyriadau i fynd i'r afael ag ymddygiadau iechyd a all gyfrannu at, a chynyddu ymddygiadau nad ydynt yn iach fel llai o weithgarwch corfforol, bwyta mwy o fyrbrydau gartref ac yfed mwy o alcohol trwy straen a dylai gynnwys ffocws allweddol ar y rhai sy'n gweithio gartref neu'n ystwyth. Dylid hyrwyddo teithio llesol (gweler Adrannau 3.2.1 a 3.2.4).

Casgliad

Oherwydd y pandemig a pholisïau fel y '*Polisi Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol*', mae gweithio gartref ac ystwyth wedi dod yn angenrheidiol i lawer o sefydliadau a gweithwyr ac fe'i gweithredwyd mewn ffordd gyflym nad oedd neb wedi paratoi ar ei chyfer i raddau helaeth, gyda newidiadau wedi'u cymhwyso'n gyflym cyn deall llawer o'r goblygiadau ehangach.

Mae'r AEI yn nodi nifer o effeithiau cadarnhaol a negyddol gweithio gartref ac ystwyth er llesiant corfforol, meddyliol, cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol. Gellir cymryd nifer o gamau i fwyafu'r effeithiau a'r cyfleoedd cadarnhaol a lliniaru effeithiau negyddol.

Yn olaf, mae'r asesiad hwn yn darparu gwell dealltwriaeth o'r prif effeithiau a gall gynorthwyo sefydliadau i feithrin dull sy'n hybu iechyd, llesiant a thegwch i alluogi profiadau gweithio gartref ac ystwyth effeithiol, cynhyrchiol a chadarnhaol. At ei gilydd, mae'n dangos bod y dulliau hyn o weithio, nawr ac yn y dyfodol, yn gofyn am gynllun cytbwys, cyfannol, sydd wedi'i gynllunio'n dda a'i reoli'n dda i gefnogi pawb gan gynnwys y rhai sy'n gallu, ac sydd eisïau, gweithio gartref a hefyd y rhai nad ydynt eisïau gwneud hynny, neu na allant wneud hynny, er enghraifft oherwydd natur eu cyflogaeth neu eu hamgylchiadau personol.

... cynllun cytbwys, cyfannol, sydd wedi'i gynllunio'n dda a'i reoli'n dda i gefnogi pawb gan gynnwys y rhai sy'n gallu, ac sydd eisïau, gweithio gartref a hefyd y rhai nad ydynt eisïau gwneud hynny, neu na allant wneud hynny ...



Byd pandemig COVID-19 a thu hwnt: Effaith gweithio gartref ac ystwyth ar iechyd y cyhoedd yng Nghymru

Grwpiau poblogaeth yr effeithir arnynt

Menywod, yn enwedig gyda chyfrifoldebau gofalu

Dynion

Pobl hŷn

Pobl ifanc ac oedolion ifanc

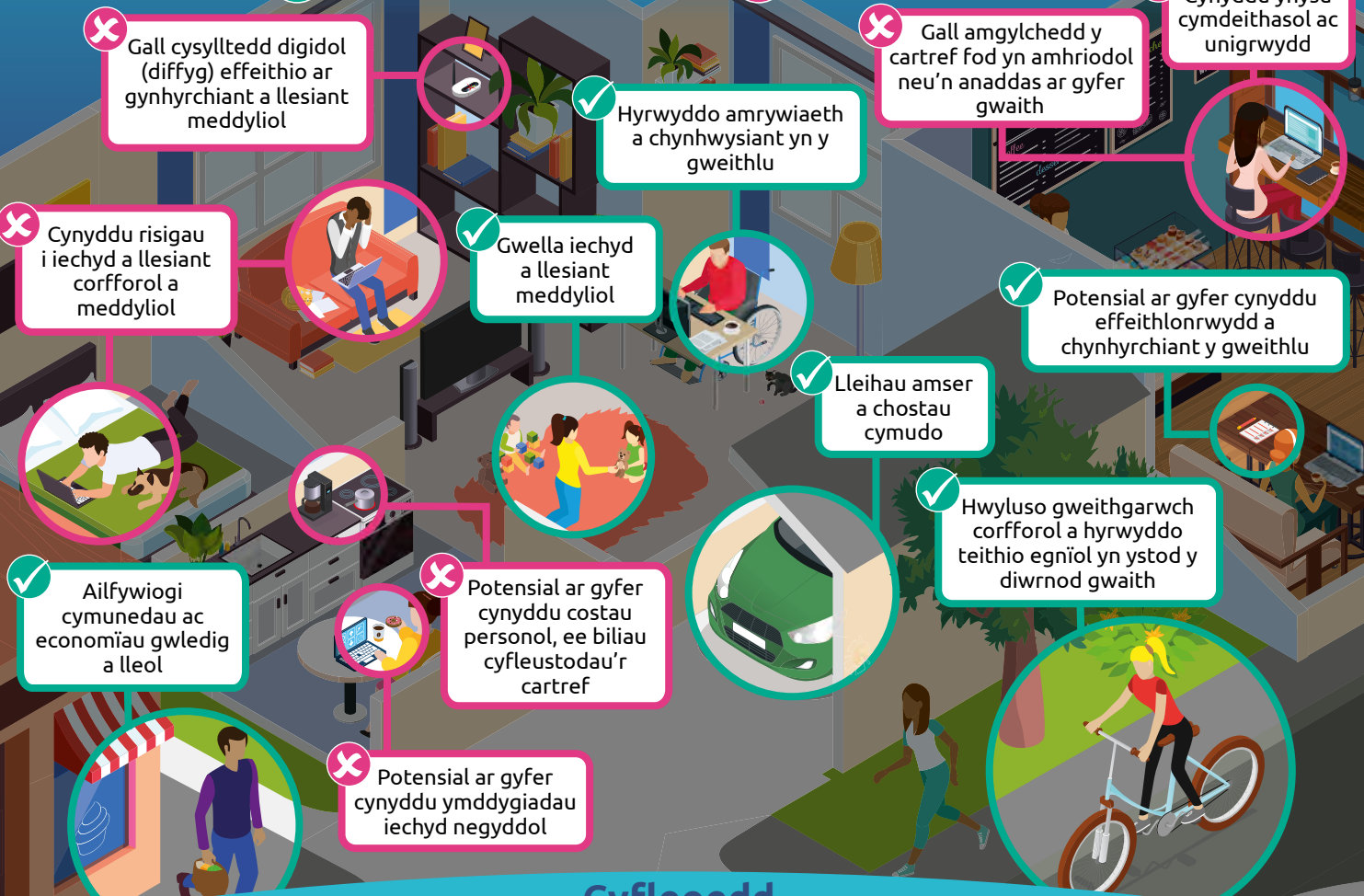
Cymunedau gwledig

Teuluoedd rhiant unigol

⚠ Anghydraddoldebau cynyddol lle na all pobl gymryd rhan mewn gweithio gartref neu ystwyth, gan gynnwys oherwydd natur y gwaith neu gyrchu'r gwasanaethau digidol angenrheidiol.

✓ Effeithiau cadarnhaol

✗ Effeithiau negyddol



Cyfleoedd

shop local Cefnogi economïau lleol a buddsoddiad

Adolygu'r derminoleg ynghylch gweithio gartref ac ystwyth i yttuno ar ddull cyson ac unffurf

Datblygu 'hybiau' lleol ar gyfer gweithio

Adolygu polisiâu datblygiad economaidd a chynllunio gofodol

Camau gweithredu

Cefnogi amgylchiadau a dewisiadau unigol unigolyn

Hyrwyddo iechyd a llesiant a chyd-fuddion amgylcheddol

Cefnogi cyflogaeth ag ymddygiadau iechyd cadarnhaol

Adolygu deddfwriaeth a pholisiâu, cynlluniau, hyfforddiant, arweiniad a diwylliant sefydliadol

Ymgysylltu â chyflogaeth i deall yr effeithiau yn well, a dysgu o brofiadau yn ystod Covid-19

1 Cyflwyniad

Mae syndrom anadlol aciwt difrifol, coronafeirws 2, SARS-CoV-2 (a elwir yn gyffredin yn coronafeirws neu COVID-19) wedi achosi salwch (morbidrwydd), marwolaeth (marwoldeb) ac aflonyddwch ar draws y byd. Effeithiodd y pandemig neu'r 'syndemig'¹ ar fwyafrif cenedloedd y byd ac maent wedi sefydlu polisiau i sicrhau bod y risg o drosglwyddo o fewn y boblogaeth yn cael ei leihau. Mae hyn wedi amrywio o fesurau ymbellhau cymdeithasol a chorfforol 'meddalach' i bolisiau 'aros gartref' a 'chfyndod clo' 'caletach'. Fodd bynnag, fel rhan o weithredu'r polisiau hyn, bu ystod o fesurau a pholisiau ategol, pob un â'i effeithiau uniongyrchol ac anuniongyrchol ei hun ar iechyd, llesiant a thegwch. O fewn y polisiau 'Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol' a gymhwyswyd yng Nghymru, cafwyd gofynion i weithwyr 'weithio gartref os gallwch chi' fel ffordd o gyfyngu ar drosglwyddo COVID-19 (Llywodraeth Cymru, 2020).

Ym mis Mehefin 2020, cyhoeddwyd 'Asesiad o'r Effaith ar Iechyd y Polisi Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol yng Nghymru mewn ymateb i'r pandemig COVID-19' gan Iechyd Cyhoeddus Cymru (Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2020). Roedd y polisi yn cynnwys y gofyniad penodol i boblogaeth Cymru aros gartref drwy'r amser (ac eithrio mewn amgylchiadau penodol) ac i weithio gartref pan oedd modd gwneud hynny. Nododd yr AEI ystod eang o oblygiadau ar draws y boblogaeth gan gynnwys i'r rheini a allai weithio gartref. Mewn perthynas â gweithio gartref, nododd yr AEI nifer o effeithiau a ddaeth i'r amlwg o'r mesur hwn.

Nododd yr AEI fod:

- Effaith **gadarnhaol fawr** tymor byr i'r tymor hir a gadarnhawyd o ran galluogi cyflogaeth i barhau i weithio'n hyblyg
- Effaith **negyddol fawr** tymor byr i'r tymor hir a gadarnhawyd i'r rhai na allant weithio o gartref; sydd â phwysau a chyfrifoldebau eraill er enghraifft addysgu gartref; ac i'r rhai ar incwm isel a allai fod mewn perygl o dlodi bwyd neu danwydd

At ddibenion yr AEI hwn, diffinnir **gweithio gartref** fel 'y gweithgarwch o wneud gwaith â thâl o'ch cartref, yn enwedig pan fyddwch fel arfer yn teithio i'r gwaith.' neu 'yr arfer o weithio gartref, yn hytrach na mewn ffatri neu swyddfa.' (Geiriadur Collins, 2020) Mae'r asesiad hefyd yn cwmpasu'r cysyniad o **weithio ystwyth** sydd wedi'i ddiffinio fel 'dod â phobl, prosesau, cysylltedd a thechnoleg, amser a lle ynghyd i ddod o hyd i'r ffordd fwyaf priodol ac effeithiol o weithio i gyflawni tasg benodol. Mae'n golygu gweithio o fewn canllawiau (y dasg) ond heb ffiniau (ynghylch sut rydych chi'n ei chyflawni)' (The Agile Organisation, 2020).



¹ Mae syndemig yn cyd-ddigwydd ag anghydraddoldebau presennol trwy amodau sylfaenol a ffactorau economaidd-gymdeithasol ehangach, yn eu gwaethygu ac yn synergaidd â hwy

Mae'r AEI hwn yn arfarniad manylach o effeithiau gweithio gartref yng Nghymru yn ystod y cyfnod clo a'r effaith bosibl yn y dyfodol a phwy sy'n cael, neu a allai gael ei effeithio. Fe'i datblygwyd trwy arfarniad o ystod eang o dystiolaeth a chyfranogiad rhanddeiliaid allweddol. Pwrpas yr AEI yw deall yn well oblygiadau gweithio gartref ac ystwyth a sut y bydd unrhyw effaith yn cael ei dosbarthu yn y boblogaeth sy'n gweithio a chymunedau yng Nghymru. Ei nod yw darparu gwybodaeth i lunwyr polisi a sefydliadau, eu cyflogeion a'u teuluoedd a'u cymunedau fel y gall gweithio gartref ac ystwyth hyrwyddo ac amddiffyn iechyd a llesiant yn ystod y pandemig ac mewn byd ôl-bandemig, a lliniaru am unrhyw effeithiau negyddol posibl a allai ddeillio o'r ffordd hyn o weithio.



Mae'r adroddiad hwn:

- yn disgrifio'r **effeithiau cadarnhaol a negyddol cyfredol ac yn y dyfodol** ar ystod o feysydd polisi, gan gynnwys cyfleoedd;
- **yn nodi pa grwpiau poblogaeth yr effeithiwyd arnynt** yng Nghymru;
- yn amlgu **camau gweithredu** y gellid eu cymryd nawr ac yn y dyfodol i fwyafu unrhyw effeithiau cadarnhaol a lliniaru unrhyw effeithiau negyddol

1.1 Cefndir

Cyflawnwyd yr AEI hwn i ddeall yn well effaith wahaniaethol gweithio gartref ac ystwyth yng Nghymru, wrth inni barhau i fyw, gweithio ac adfer fel cymdeithas yn erbyn cefndir COVID-19.

Mae data o arolwg misol Arolwg Cenedlaethol Cymru ym mis Mai 2020, yn dangos bod 44% o ymatebwyr wedi nodi eu bod yn gallu gwneud y rhan fwyaf neu'r cyfan o'u gwaith gartref (Llywodraeth Cymru, 2020b).

Amcangyfrifwyd bod tua 40% o weithwyr yng Nghymru yn cael eu cyflogi mewn galwedigaethau y gellir eu cyflawni gartref (Taylor a Griffith, 2020). Fodd bynnag, cydnabuwyd hefyd nad yw gweithio gartref yn opsiwn i lawer o 'weithwyr allweddol', gan gynnwys yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, gweithgynhyrchu, manwerthu hanfodol fel archfarchnadoedd, cyfathrebu drwy'r post, trafndiaeth ac addysg. Mae gan Gymru gyfran uwch o weithwyr allweddol (31%) o gymharu â gwledydd eraill y DU, er enghraifft, mae 14% o weithwyr Cymru yn cael eu cyflogi ym maes iechyd a gofal o gymharu â 7% yn Llundain (Rodriguez, 2020). I lawer yn y boblogaeth sy'n gweithio, arweiniodd yr anallu i weithio gartref at lawer o sectorau yn atal gweithgaredd economaidd gan nad oeddent yn cael eu hystyried yn fusnesau hanfodol², er enghraifft, y diwydiant hamdden a lletygarwch, neu oherwydd nad oeddent yn gallu gweithredu mesurau diogelu ac felly cydymffurfio â rheoliadau Llywodraeth Cymru. Arweiniodd hyn at lawer o weithwyr yn cael eu rhoi ar ffyrlo yn ystod cyfnod clo'r pandemig a thu hwnt.

² Rhestrwyd yn Atodlen 4 deddfwriaeth Llywodraeth Cymru - Rheoliadau Diogelu Iechyd (Cyfyngiadau Coronafeirws) (Rhif 2) (Cymru) 2020. <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-07/the-health-protection-coronavirus-restrictions-no-2-wales-regulations-2020.pdf>

Cyn y pandemig, roedd llawer o gyflogwyr eisoes yn gweithredu polisïau a oedd yn darparu ar gyfer o leiaf elfen o weithio gartref yn ystod yr wythnos waith. Fodd bynnag, roedd cynnwys a gweithrediad y polisïau hyn yn amrywiol ac yn cael eu cymhlethu ymhellach gan ystod o derminoleg gan gynnwys 'gweithio ystwyth', 'gweithio hyblyg' a 'gweithio gartref', ac absenoldeb diffiniadau cyson. At hynny, roedd y polisïau hyn yn debygol o fod wedi cael eu defnyddio gan ganran fach yn unig o'r gweithlu. Dim ond nawr maent yn cael eu profi'n llawn gan fusnesau a sefydliadau (a'u cyflogeion) o ganlyniad i'r pandemig COVID-19. Cymhlethwyd hyn gan pa mor gyflym y cyflwynwyd y polisi 'Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol' ar 23 Mawrth 2020.

Mae polisïau gweithio gartref cyn-bandemig yn cael eu tanategu gan ddeddfwriaeth Senedd y DU gan gynnwys Rheoliadau Gweithio Hyblyg 2014, sy'n galluogi gweithwyr â 26 wythnos o wasanaeth i wneud cais am weithio gartref. Mae gweithwyr cartref yn cael eu gwarchod trwy ddeddfwriaeth gan gynnwys Rheoliadau Amser Gweithio 1998, sy'n nodi nad oes rhaid i unrhyw weithiwr weithio mwy na 48 awr yr wythnos, a Rheoliadau Rheoli Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith 1999, sy'n gofyn am asesiadau risg ar gyfer gweithwyr cartref.



Mae polisïau cyflogwyr cyn COVID-19 wedi cynnwys ystod o brosesau sefydliadol ar gyfer gofyn am weithio gartref, ac efallai bod gweithio gartref hefyd wedi'i ddsbarthu mewn un o sawl ffordd. Er enghraifft:

- **Gweithio gartref parhaol** - pan fydd cyflogai'n gweithio gartref yn barhaol am ei holl oriau gwaith neu rai ohonynt
- **Gweithio gartref dros dro** - pan fydd cyflogai'n gweithio o'i gartref dros dro am gyfnod o amser cyn dychwelyd i'w weithle arferol
- **Gweithio gartref achlysurol** - lle mae cyflogai'n gweithio gartref ar sail ad hoc

Mae cyngor cyfredol (Tachwedd 2020) Llywodraeth Cymru yn parhau i fod yn 'gweithiwr gartref os gallwch chi' i gadw Cymru yn ddiogel yng nghyd-destun y pandemig. Mae yna enghreifftiau o gyflogwyr yn hysbysu staff i beidio â disgwyl dychwelyd i'r gweithle tan 2021, ochr yn ochr ag enghreifftiau o gyflogwyr yn dechrau dychwelyd canran (fach) o staff i'r gweithle, wrth sicrhau bod mesurau rheoli ar waith i leihau lledaeniad y feirws, fel ymbellhau cymdeithasol.

Cyhoeddwyd nifer fawr o adnoddau i gefnogi cyflogwyr a chyflogeion gyda gweithio gartref, ac mae llawer wedi'u diweddarau mewn ymateb i COVID-19 a pholisïau llywodraethol a sefydliadol dilynol. Cyhoeddir yr adnoddau hyn, sydd ar ffurf cyngor, arweiniad, offer, cynlluniau gweithredu, awgrymiadau a fframweithiau, gan sefydliadau gan gynnwys Llywodraeth y DU, TUC Cymru, Yr Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, CIPD, ACAS, Mind a'r Sefydliad Iechyd Meddwl.

2 Dulliau

Mae AEI yn broses sy'n ystyried yn systematig effaith polisi, cynllun neu gynnig ar boblogaeth, trwy lens penderfynyddion iechyd a llesiant. Mae'r penderfynyddion hyn yn cynnwys effeithiau cymdeithasol a chymunedol, ymddygiadau sy'n effeithio ar iechyd fel ysmegu neu ddieta, ac effeithiau amgylcheddol ac economaidd ehangach. Mae'n ddull sy'n seiliedig ar dystiolaeth i werthuso pa grwpiau poblogaeth sydd wedi'u heffeithio, neu a allai gael eu heffeithio gan bolisi (fel gweithio gartref neu ystwyth) a sut yr effeithir arnynt.

Gall AEIau nodi effeithiau neu gyfleoedd cadarnhaol, ac effeithiau negyddol neu negyddol anfrwyadol a darparu atebion ar sail tystiolaeth i fynd i'r afael â'r rhain ac unrhyw fesurau lliniaru y gellir eu gweithredu i liniaru effaith negyddol a gwella unrhyw rai cadarnhaol neu gyfleoedd. Roedd yr AEI yn gyfranogol ac yn gynhwysfawr ei natur ac fe'i cynhaliwyd yn gyflym rhwng 3 Mehefin a 5 Awst 2020.

Mae'n seiliedig ar sawl ffynhonnell dystiolaeth:



- Proffil iechyd cymunedol a gwybodaeth iechyd
- Papurau cyfnodolion cyhoeddus
- Data arolwg a llenyddiaeth lwyd
- Cyfweiliadau ag 16 o randdeiliaid allweddol ac ymatebion ysgrifenedig dau arall


Dim ond tystiolaeth a oedd ar gael hyd at 5 Awst 2020 a gynhwyswyd yn yr asesiad.


Gellir gweld y proffil iechyd cymunedol llawn a gwybodaeth iechyd, yr adolygiad o lenyddiaeth a'r crynodebau o gyfweiliadau yn yr Adroddiad Gwybodaeth Ategol (gweler Adrannau 2, 3 a 4).


Mae'r dystiolaeth hon wedi'i syntheseiddio a'i dadansoddi a'i defnyddio i nodi a dosbarthu natur, dwyster a thebygolrwydd yr effaith fel y crynhoir yn Ffigur 1. Rhoddwyd mwy o bwyslais ar dystiolaeth a adolygwyd gan gymheiriaid na llenyddiaeth lwyd a chyhoeddiadau ac adroddiadau cyd-destunol eraill.

Ffigur 1: Disgrifwyr effaith


 **Cadarnhaol** /  **Cyfle** – Effeithiau yr ystyrir eu bod yn gwella neu'n cynnal statws iechyd neu'n cynnig cyfle i wneud hynny

 **Negyddol** – Effeithiau sy'n lleihau statws iechyd

 **Cadarnhawyd** – Tystiolaeth uniongyrchol gref ee o ystod eang o ffynonellau bod effaith eisoes wedi digwydd neu y bydd yn digwydd

 **Tebygol** – Mwy tebygol o ddigwydd na pheidio. Tystiolaeth uniongyrchol ond o ffynonellau cyfyngedig

 **Posibl** – Gallai ddigwydd neu beidio. Credadwy, ond gyda thystiolaeth gyfyngedig i gefnogi

 **Mawr** – Arwyddocaol o ran dwyster, ansawdd neu raddau. Arwyddocaol neu'n ddigon pwysig i fod yn deilwng o sylw, yn nodedig

 **Cymedrol** – Cyfartalog o ran dwysedd, ansawdd neu faint

 **Bach** – Swm, maint neu raddau bach, dibwys

B = Tymor byr **0-1** flwyddyn **C** = Tymor canolig **1-5** mlynedd **H** = Tymor hir **5+** mlynedd

3 Dadansoddiad

Nid yw'r adran hon ond yn cyflwyno effeithiau y nodwyd eu bod yn rhai mawr neu fawr-gymedrol; mae rhagor o wybodaeth am effeithiau sy'n gymedrol neu'n fach eu natur i'w gweld yn y Wybodaeth Ategol atodol (Gweler Adrannau 5 a 6).

3.1 Grwpiau Poblogaeth

3.1.1 Menywod

☀️☀️☀️ **Mawr**

● **Negyddol**

✔️ **Tebygol**

🟢 – 🟠 **Tymor byr - hir**

Ym mis Mawrth 2020, i fenywod yng Nghymru roedd mwyafrif y swyddi mewn gweithgareddau iechyd a gwaith cymdeithasol (24%; 181,569 o swyddi), ac yna masnach gyfanwerthu a manwerthu (14%; 92,149 o swyddi) ac addysg (12%; 84,584 o swyddi) (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020a).

Mae menywod yn fwy tebygol na dynion o feddu ar rolau gofalu ac mae mwyafrif y gofaluwyr yn y DU yn fenywod (58%) (Carers UK, nd; Gofaluwyr Cymru, nd). Roedd 51% o unigolion a nododd eu bod yn darparu cymorth neu gefnogaeth i rywun y tu allan i'w cartref ym mis Ebrill 2020 yn fenywod a 45% yn ddynion (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020b).

Cipiodd yr AEI dystiolaeth sy'n dangos y gall gweithio gartref neu ystwyth gael ystod o effeithiau uniongyrchol negyddol ar fenywod.

Nododd astudiaethau a chyfweleion y gallai effeithio'n arbennig ar fenywod â chyfrifoldebau gofalu neu sy'n rhieni unigol (Hupkau a Petrongolo, 2020; Scott, 2020, Amano-Patiño et al, 2020; Gustafsson a McCurdy, 2020; CYF 3,5,7,8,9,14). Mae gweithio gartref wedi arwain at fenywod yn treulio mwy o amser ar waith di-dâl yn y cartref cyn ac yn ystod COVID-19. Er enghraifft, yn ystod y cyfnod clo yng Nghymru, bu llawer o fenywod yn gweithio gartref tra hefyd yn addysgu gartref ac yn cefnogi aelodau teulu ehangach fel rhieni (Thomas, 2020, Alon et al, 2020; Sefydliad Ymchwil Gymdeithasol ac Economaidd, 2020). Mae hyn wedi cyfrannu at lai o lesiant meddyliol o geisio cydbwysu cyfrifoldebau gofalu a gwaith (Etheridge a Spantig, 2020) ac mae wedi rhoi menywod dan anfantais yn yr amser y gallent ei neilltuo i'w gwaith (Dolan a Lawless, 2020). Mae normau a chredoau rhyw yn tueddu i lunio systemau a pholisïau a all effeithio ar fenywod a'u cyfleoedd cyflogaeth a chreu cydbwysedd ac anghydraddoldebau anwastad rhwng y rhywiau mewn perthynas â rolau



cyflogaeth ac oriau gwaith, er enghraifft mae menywod yn fwy tebygol o weithio'n rhan amser na dynion (Senedd y DU, 2020). Awgrymwyd pe bai arferion a diwylliannau'r gweithle o ran absenoldeb a gweithio ystwyth yn cael eu targedu'n gyfartal yna gallai hyn arwain at aiddosbarthu cyfrifoldebau gofalu i gefnogi cyfranogiad cynyddol menywod yn y gweithlu a mynd i'r afael ag unrhyw anghydbwysedd (King et al, 2020).

Gall gweithio gartref hefyd waethygu'r teimladau o unigedd a gwaethygu llesiant meddyliol ymysg menywod sydd mewn perygl o Drais yn erbyn Menywod, Cam-drin yn y Cartref a Thrais Rhywiol (VAWDASV) (CYF 1,11). Mewn rhai amgylchiadau, mae gweithio gartref yn golygu na allant ddianc o'u hamgylchedd neu fod yn rhaid iddynt barhau i fyw a gweithio gyda'r tramgwyddwr (Menter Cyflogwyr ar Gam-drin Domestig, 2020; Taub 2020 a ddyfynnwyd yn Alon et al, 2020). Nododd rhanddeiliaid ei bod yn anoddach diogelu'r rhai sydd mewn perygl o VAWDASV, gan fod gweithio o bell yn ei gwneud hi'n anodd canfod arwyddion a signalau trwy fideo neu ffôn (CYF 5,7,8,9,11).

Nid yw gweithio gartref ac ystwyth yn bosibl chwaith i lawer o fenywod yn y gweithlu yng Nghymru. Mae cyfran fawr o fenywod (47%) sy'n gweithio yn y DU yn gwneud hynny mewn rolau sy'n wynebu'r cyhoedd a chleifion, er enghraifft, ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, addysg a manwerthu a fydd, ar gyfer y mwyafrif, wedi'u lleoli mewn lleoliadau gweithle (Hupkau a Petrongolo, 2020; Senedd y DU, 2020; CYF 1,5,14).

I rai, gall fod effeithiau cadarnhaol fel gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a chyfleoedd am fwy o amser teuluol (Andrew et al, 2020; Thomason a Williams, 2020; CYF 7,8).

3.1.2 Dynion



Mawr



Cadarnhaol a Negyddol



Tebygol

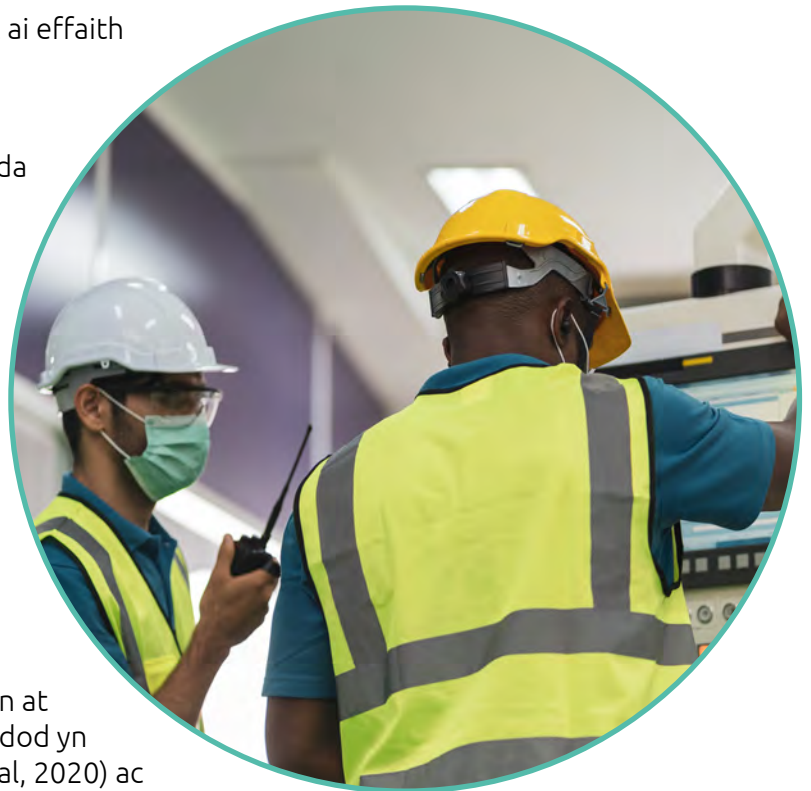


Tymor byr - hir

I ddynion, gallai gweithio gartref gael naill ai effaith gadarnhaol neu negyddol.

Nid yw rhai dynion yn cael cyfle i weithio gartref oherwydd natur eu cyflogaeth, gyda mwy o ddynion na menywod yn cael eu cyflogi mewn rolau gweithwyr allweddol fel gyrwyr bysiau / trenau (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020).

Fodd bynnag, mae dynion yn fwy tebygol o weithio mewn rolau sy'n uwch (Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth, 2020) neu'n gweithio mewn proffesiynau a sectorau sy'n eu galluogi i weithio'n ystwyth neu weithio gartref (CIPD, 2016) gan y darperir yr offer angenrheidiol iddynt. Nododd un adroddiad, wrth i sefydliadau symud tuag at fwy o weithio gartref, y gallai hyn arwain at newid diwylliannol sy'n galluogi dynion i ddod yn ddarparwyr gofal plant sylfaenol (Alon et al, 2020) ac sy'n caniatáu aiddosbarthu cyfrifoldebau gofalu o fewn unedau teuluol (King et al, 2020).



3.1.3 Pobl hŷn

☀☀☀ – ☀☀ Mawr – Cymedrol

● Negyddol

✓ Tebygol

B Tymor byr

☀☀☀ – ☀☀ Mawr – Cymedrol

● Cadarnhaol

? Posibl

H Tymor hir

Angen rhagor o ymchwil

Mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) yn dangos bod gweithwyr hŷn ac unigolion â galwedigaethau â sgiliau uwch yn fwy tebygol o weithio gartref na gweithwyr iau a'r rheini â galwedigaethau â sgiliau is (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020d).

Er 2011, mae cofnodion blynyddol yn dangos bod mwyafrif y rhai nad ydynt yn ddefnyddwyr y rhyngrwyd yn y DU yn 75 oed a hŷn ac mae cyfran y rhai 65 oed a hŷn sy'n rhai nad ydynt yn ddefnyddwyr y rhyngrwyd wedi cynyddu (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019a).

Gallai gweithio gartref gael effaith ar bobl hŷn mewn sawl ffordd. I rai unigolion yn y grŵp hwn, gallai'r llwyfannau a'r agweddau technolegol newydd beri straen a phryder wrth iddynt ddysgu sut i'w defnyddio a rhngweithio ag eraill trwyddynt (CYF, 7,8,11). Gallai hyn arwain at rai pobl hŷn yn dewis gadael cyflogaeth neu ymddeol yn gynharach (Coibion et al, 2020).

Fel arall, roedd tystiolaeth yn awgrymu y gall gweithio gartref ymestyn eu hamser mewn cyflogaeth i lawer o bobl hŷn yn y boblogaeth sy'n gweithio (Choudhury et al, 2020) a darparu gwahanol fathau o gyfleoedd cyflogaeth. Gan fod pobl hŷn yn tueddu i fod yn uwch mewn sefydliadau, efallai y bydd ganddyn nhw fwy o gyfle a mynediad at offer i alluogi gweithio gartref ac ystwyth (CIPD, 2020). Mae hyn yn dibynnu ar bobl hŷn yn gallu cyrchu a defnyddio technoleg ddigidol (Marston et al, 2020).



3.1.4 Pobl ifanc ac oedolion ifanc



Mawr



Cadarnhaol a Negyddol



Tebygol



Tymor byr - hir

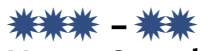
Mae data o'r Arolwg o'r Farchnad Lafur yn dangos ym mis Ebrill 2020 ar draws y DU mai'r rhai rhwng 16 a 24 oed oedd y lleiaf tebygol o weithio gartref (30.2%) a'r rhai rhwng 25 a 34 oed oedd y mwyaf tebygol (54.3%) (Swyddfa ar gyfer Ystadegau Gwladol, 2020e).

I bobl ifanc ac oedolion ifanc gallai fod goblygiadau cadarnhaol a / neu negyddol o unrhyw newid i weithio gartref ac ystwyth yng Nghymru. Ar y naill law, gall gweithio mwy ystwyth ac yn y cartref ddarparu cyfleoedd i ddatblygu eu gyrfaedd yn dilyn addysg uwchradd a thrydyddol wrth aros yn y cymunedau y cawsant eu magu ynddynt, neu ddychwelyd iddynt, pe byddent yn dymuno gwneud hynny (O2, 2020; CYF 1,14). Ar y llaw arall, mae gan gymdeithasu a chymdeithasoli yn y gweithle ran bwysig i'w chwarae wrth ddatblygu cyfleoedd, sgiliau cyfathrebu a rhyngweithio, rhwydweithiau a mentora cyflogaion iau fel y gallant ddysgu ac adeiladu sylfaen ar gyfer dyfodol llwyddiannus (BBC Ar-lein, 2020; CIPD, 2020). Gallai gweithio gartref heb gefnogaeth ac ar eu pennau eu hunain effeithio ymhellach ar iechyd meddwl a llesiant pobl ifanc a heb y sgiliau cymdeithasol neu ddigidol y gall gweithleoedd eu meithrin gallai ei gwneud yn anodd iddynt estyn am gefnogaeth. Nododd un adroddiad, yn ystod y cyfnod clo, nad oedd chwarter yr oedolion a phobl ifanc a geisiodd gael gafaél ar gymorth am resymau llesiant meddyliol wedi gwneud hynny oherwydd eu bod yn anghyfforddus yn defnyddio technoleg ffôn neu fideo - y prif ysgogydd ar gyfer gweithio gartref (Mind, 2020).

Gall yr amgylchedd gwaith hefyd gael effaith fawr - yn enwedig mewn cartref / lleoliad y mae oedolion a phobl ifanc eraill yn gweithio ac yn astudio ynddo. I'r rhai sy'n dal i fyw gyda'u rhieni, efallai y bydd yn rhaid i bobl ifanc ac oedolion ifanc weithio allan o'u hystafelloedd gwely neu efallai na fydd ganddynt fynediad at ddigon o le (Prifysgol Stirling, 2020; CYF 14). Rhaid nodi hefyd bod cyfran fawr o bobl ifanc yng Nghymru yn gweithio mewn sectorau lle na ellir gwneud gwaith gartref, er enghraifft, lletygarwch, hamdden a manwerthu gyda bron i draean o bobl dan 25 oed yn gweithio yn y sectorau hyn (Joyce a Xu, 2020; CYF 1,5).



3.1.5 Cymunedau gwledig



Mawr – Cymedrol



Cadarnhaol neu Negyddol



Posibl



Tymor byr - hir



Mawr – Cymedrol



Cadarnhaol



Posibl (mewn perthynas â chysylltedd digidol a seilwaith)



Tymor hir

Yn 2019, nododd Ofcom (2020) nad oedd 3% o adeiladau (50,000 adeilad) yng Nghymru yn gallu derbyn band eang derbyniol o linell sefydlog, yr oedd y mwyafrif ohonynt (12%; 42,000 o adeiladau busnes a phreswyl) wedi'u lleoli mewn ardaloedd gwledig.

Rhwng yr wythnosau yn dechrau 24 Chwefror a 20 Ebrill 2020, gwelwyd cynnydd o 19.95% yn nhrefn y rhwydwaith yng Nghymru a adroddwyd gan Openreach (BT); gwelodd pob rhanbarth yn y DU gynnydd mewn traffig rhwydwaith gyda'r cynnydd mwyaf i'w weld yn Llundain a'r lleiaf yng Nghymru (ISPReview, 2020).

Nodwyd bod gweithio gartref ac ystwyth yn cael effaith gadarnhaol fawr bosibl i'r rheini sy'n byw ac yn gweithio mewn cymunedau gwledig yng Nghymru.

Gall newidiadau i'r math hwn o weithio fod yn gadarnhaol i ystod eang o boblogaethau a galluogi mynediad at gyfleoedd cyflogaeth, er enghraifft i bobl ifanc ac oedolion ifanc sydd am ddychwelyd i'r ardal y cawsant eu geni a'u magu ynddi neu aros ynddi; neu i weithwyr medrus gael mynediad at gyfleoedd daearyddol ehangach a allai fod wedi bod yn anhygyrch iddynt o'r blaen (O2, 2020).

Mae'n caniatáu i bobl barhau i fyw yn agos at deulu, ffrindiau a lleoedd cyfarwydd, a chael eu cyflogi mewn sectorau a chyflogaeth o ansawdd na fyddent efallai wedi cael mynediad atynt o'r blaen, oni bai eu bod wedi symud (neu gymudo) i ddinas neu dref neu ardal benodol. Gallai hyn hefyd fod â goblygiadau cadarnhaol posibl i'r Gymraeg mewn ardal wrth i bobl aros neu ddychwelyd. Gallai Cymru elwa ar weithwyr medrus sy'n symud o ardaloedd mwy trefol i ardaloedd gwledig os ydyn nhw'n telathrebu mwy, yn hytrach na chymudo'n gorfforol (Moeckel, 2016). Er enghraifft, gall cartrefi mwy cyfoethog gael eu denu gan dai mwy gyda gerddi preifat a manau glas a gwyrdd hygyrch mewn ardaloedd gwledig (RTPI, 2020). Gallai hyn fod â goblygiadau i'r sector tai ond gallai hefyd alluogi ail gartrefi yng Nghymru i ddod yn brif breswylfeydd a gallai hyn hwyluso arallgyfeirio cymunedau lleol, adfywio neu dwf economaidd, cymdeithasol a chynaliadwy.

Rhwystr mawr i aros mewn cymunedau tarddiad, arallgyfeirio a thwf yw'r mynediad teg i seilwaith a thechnoleg ddigidol, gyda phroblemau gyda band eang a chyflymder digidol mewn rhai cymunedau yng Nghymru (CYF 2, 3, 5, 7).



3.1.6 Teuluoedd rhiant unigol

☀☀☀ Mawr	●● Cadarnhaol neu Negyddol	❓ Posibl – ✔ Tebygol	H Tymor hir
☀☀☀ Mawr	●● Cadarnhaol neu Negyddol	✔ Tebygol	B Tymor byr h.y. yn y cyfnod clo

Yn 2019, cofnodwyd 14.5% o deuluoedd rhieni unigol (131,000 o deuluoedd) yng Nghymru, a oedd ychydig yn is na'r nifer a gofnodwyd ar gyfer y Deyrnas Unedig (DU) ac yn ostyngiad dros y pum mlynedd diwethaf o'r nifer a adroddwyd yn 2014 (156,000 o deuluoedd) (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019b).

Yn y DU yn 2019, o 1.8 miliwn o deuluoedd rhiant unigol â phlant dibynnol, roedd y mwyafrif (69.9%) yn gyflogedig a hanner (49.6%) yn gweithio'n llawn amser (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019c).

I lawer o deuluoedd rhiant unigol, mae gweithio gartref ac ystwyth yn darparu mwy o hyblygrwydd o ran pryd, ble a sut maent yn gweithio, a all eu galluogi i gydbwysu a gweithio o amgylch cyfrifoldebau teuluol (Fforwm Economaidd y Byd, 2020). Gall hyrwyddo cydbwysedd gwaith / bywyd ar gyfer gwell iechyd a llesiant a chaniatáu ar gyfer gwahanol batrymau gweithio a shifft a all ystyried cyfrifoldebau gofalu, er enghraifft, gweithio gyda'r nos pan fydd plant yn y gwely (Alon et al, 2020; CYF 5).



Nododd sawl rhanddeiliad, hyd yn oed os yw cyflogwyr ac amgylchedd y cartref yn agored i weithio gartref, bydd heriau o hyd i rieni unigol (CYF 7,8,9 14) megis rheoli cyfrifoldebau gofalu neu addysgol, er enghraifft, gwaith cartref a hobiau allanol. Atgyfnerthwyd hyn gan un astudiaeth a gynhaliwyd cyn COVID-19 a'r cyfnod clo, a nododd y gwahaniaethau rhwng gallu rhieni mewn cyplau a rhieni unigol i weithio gartref - gyda chyfran fwy o rieni mewn cyplau yn gallu gweithio gartref neu'n fwy ystwyth na rhieni unigol (Gustaffsson a McCurdy, 2020). Gall ynysu cymdeithasol ac effaith gweithio gartref ochr yn ochr â rhianta unigol heb gefnogaeth deuluol neu gefnogaeth arall gael effaith fawr ar iechyd a llesiant meddwl hefyd (Etheridge a Spantig, 2020, King et al, 2020: CYF 5). Gweler hefyd Adrannau 3.1.1 (Menywod) a 3.2.3 (Llesiant Meddwl).

3.1.7 Bylchau ymchwil a thystiolaeth ar gyfer grwpiau poblogaeth

I rai grwpiau mae angen casglu **mwy o ymchwil neu dystiolaeth** i gael gwell dealltwriaeth o oblygiadau symud i weithio gartref neu ystwyth; ar hyn o bryd nid oes digon o dystiolaeth i wneud asesiad gwybodus neu mae'r dystiolaeth sydd ar gael wedi codi cwestiynau pellach.

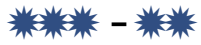
Mae'r grwpiau hyn yn cynnwys:

- Y rhai ag anableddau a heriau corfforol neu ddysgu (gweler Adran 3.2.4)
- Rhieni sy'n gweithio, rhieni unigol neu'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu (gweler Adran 3.1.6)
- Y rhai sy'n byw ar eu pennau eu hunain (gweler Adran 3.2.3)
- Pobl hŷn (gweler Adran 3.1.3)
- Gweithwyr allweddol gan gynnwys y rhai yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol (gweler Adran 3.2.5)
- Y rhai sydd mewn perygl o VAWDASV (gweler Adran 3.1.1)

3.2 Penderfyniadau Iechyd a Llesiant

3.2.1 Ymddygiadau sy'n effeithio ar iechyd

Gweithgarwch corfforol gan gynnwys teithio llesol



Mawr – Cymedrol



Cadarnhaol neu Negyddol

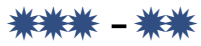


Posibl – Tebygol



Tymor byr - hir

Diet a Maeth



Mawr – Cymedrol



Cadarnhaol neu Negyddol



Posibl



Tymor byr - hir

Yn ôl data o Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018-19, nododd 53% eu bod wedi cyflawni'r swm canllaw o 150 munud o weithgarwch corfforol yn ystod yr wythnos flaenorol, yr oedd y mwyafrif ohonynt yn ddynion, a nododd 33% eu bod yn anactif (gan ymgymryd â llai na 30 munud o weithgarwch yn ystod yr wythnos flaenorol) (Llywodraeth Cymru, 2019a). Roedd y rhai 75 oed a hŷn a'r rhai a oedd wedi'u hamddifadu'n faterol yn fwy tebygol o fod yn anactif (Llywodraeth Cymru, 2019a).

Mae canlyniadau Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018-19 yn dangos bod 24% o oedolion wedi nodi eu bod wedi bwyta pum dogn o ffrwythau neu lysiau y diwrnod blaenorol a nododd 18% eu bod yn yfed mwy na 14 uned o alcohol yn wythnosol ar gyfartaledd (Llywodraeth Cymru, 2019a). Roedd dros hanner yr ymatebwyr dros bwysau neu'n ordew (59%), tra oedd y mwyafrif ohonynt (66%) yn ddynion, ac roedd ychydig llai na chwarter yr ymatebwyr yn ordew (23%) (Llywodraeth Cymru, 2019a).

Cipiodd yr AEI dystiolaeth sy'n awgrymu y gall gweithio gartref neu ystwyth gael ystod o effeithiau cadarnhaol a negyddol mewn perthynas â diet a maeth, gweithgarwch corfforol a theithio llesol.

Yn gadarnhaol, dangosodd rhai astudiaethau y gallai llai o amser cymudo ddarparu cyfleoedd i gyflogeion wneud ymarfer corff, gwneud mwy o weithgarwch corfforol a chymryd rhan mewn rhaglenni cyflogwyr sy'n hybu iechyd fel cynllun peilot arloesol 'Amser i Symud' Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Nododd gwerthusiad y rhaglen fod cyfranogwyr wedi nodi bod cael 'oriau gwaith hyblyg' yn un o'r 5 galluogwr gorau iddynt wneud gweithgarwch corfforol (53.5%) ynghyd â'r buddion iechyd meddwl a chorfforol yr oeddent yn cael ohono. Er nad yw'r

... gallai llai o amser cymudo ddarparu cyfleoedd i weithwyr wneud ymarfer corff, gwneud mwy o weithgarwch corfforol ...



adroddiad yn cyfeirio'n benodol at weithio gartref neu ystwyth, gall gweithio gartref ddarparu'r amodau hyblyg sy'n angenrheidiol i hwyluso gwneud gweithgarwch corfforol (Sharp et al, 2020). Atgyfnerthodd sawl cyfwelai hyn a nodi ei fod yn golygu y gallent wneud ymarfer corff yn haws a phan yr oeddent am wneud hynny (CYF 5,7,8,9,10,12,14) i'r rhai a oedd â phatrymau gwaith gwahanol. I'r rhai na allant weithio gartref, mae cyfle i bolisiau a seilwaith annog mathau mwy llesol o gymudo.

Yn negyddol, ar gyfer diet a maeth, bu ystod o arolygon a chyhoeddwyd un astudiaeth sy'n awgrymu y gall bwyta byrbrydau yn y cartref arwain at gynnydd mewn cymeriant bwyd a cholorïau a magu pwysau (Di Renzo et al,

... gall bwyta byrbrydau yn y cartref arwain at gynnydd mewn cymeriant bwyd a cholorïau a magu pwysau ...



2020; Jacobs, 2020; Kings College et al, 2020; PHW, 2020). Nododd arolwg treigl o ymgysylltu â'r cyhoedd a gynhaliwyd o dan y polisi 'Aros Gartref' yng Nghymru fod 38% o'r ymatebwyr yn bwyta mwy o fyrbrydau (creision/bisgedi/caceni) gartref (Iechyd Cyhoeddus Cymru - Wythnos 3, 2020), a chanfu arolwg gan y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth o 500 o weithwyr cartref fod traean o'r cyfweleion wedi nodi eu bod yn bwyta'n llai iach (Bevan et al, 2020). Fodd bynnag, nododd tystiolaeth y gall bod gartref arwain at fwy o 'goginio o'r dechrau' a llai o 'fwyta wrth fynd' (Kings College et al, 2020).

Ar gyfer gweithgarwch corfforol, er i rai y gall gweithio gartref ddarparu cyfleoedd ar gyfer gweithgarwch trwy gael mwy o amser, i eraill gallai hefyd gael effaith negyddol anfwriadol o leihau lefelau teithio llesol, gweithgarwch corfforol ac effeithio ar ganlyniadau iechyd o ganlyniad. Gellid achosi hyn trwy weithio oriau hirach neu gymryd llai o gamau na phan fyddant yn y swyddfa a thrwy hyrwyddo ffordd o fyw mwy eisteddog (Jakobsson et al, 2020). Yn senario cymaradwy y cyfnod clo, nododd un arolwg rhyngwladol fod bod gartref yn cael effaith negyddol ar bob dwyster gweithgarwch corfforol yn amrywio o egniwl i gymedrol (Achraf et al, 2020).

Dyweddodd llawer o randdeiliaid y gallai lefelau, amllder a dwyster ymddygiadau iechyd fel gweithgarwch corfforol a chaethiwed hefyd fod yn ddibynnol iawn ar amgylchiadau, straen a chyfrifoldebau unigolyn (Bouziri et al, 2020; CYF 5,7,8,9,10,12,14) ac mewn arolwg diweddar o 500 o weithwyr cartref, cyfaddefodd 20% eu bod yn yfed mwy o alcohol yn ystod y cyfnod clo (Bevan et al, 2020). At ei gilydd, prin yw'r llenyddiaeth mewn perthynas â maeth, gweithgarwch corfforol ac ymddygiadau iechyd ac mae angen ymchwilio ymhellach i'r maes hwn.

3.2.2 Ffactorau Cymdeithasol a Chymunedol

Rhwydweithio cymdeithasol

 Mawr
  Negyddol
  Tebygol
  B – H Tymor byr - hir

Ynysu cymdeithasol yn y gwaith

 Mawr
  Negyddol
  Tebygol
  C – H Tymor canolig - hir




Effaith ar deuluoedd

 Mawr
  Cadarnhaol
  Tebygol
  B – H Tymor byr - hir

 Mawr
  Negyddol
  Posibl
  B – H Tymor byr - hir

Y rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu

 Mawr
   Cadarnhaol neu Negyddol
  Tebygol
  B – H Tymor byr - hir
  (Cadarnhawyd mewn perthynas â gofalu plant yn y cyfnod clo)

 Mawr
   Cadarnhaol neu Negyddol
  Posibl – Yn ddibynnol ar bolisiau a diwylliant cyflogwyr / sefydliadol
  B – H Tymor byr - hir

Mae canfyddiadau arolwg Barn a Ffordd o Fyw a gynhaliwyd ym Mhrydain Fawr yn dangos rhwng 17 a 27 Ebrill 2020, nododd 22.8% o ymatebwyr eu bod yn ei chael yn anodd gweithio gartref a nododd 22.4% o'r ymatebwyr y gofynnwyd iddynt weithio gartref (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020g). Rhwng 24 Ebrill a 3 Mai 2020 y ffigurau yr adroddwyd oedd 19.3% a 16.7% yn y drefn honno (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020g).

Mae canlyniadau arolwg misol Arolwg Cenedlaethol Cymru ym mis Mai 2020 yn dangos bod 72% o ymatebwyr wedi dweud eu bod weithiau'n unig ac 11% wedi nodi eu bod yn unig (Llywodraeth Cymru, 2020b).

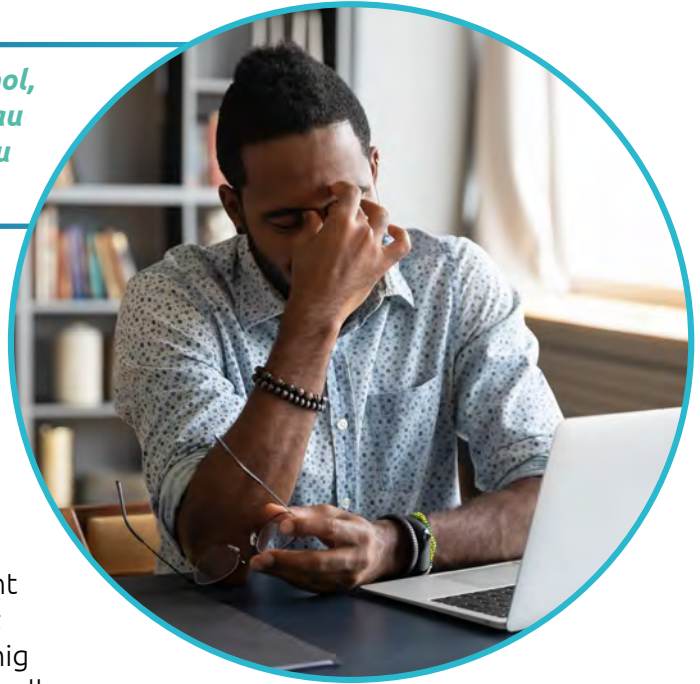
O'i gymharu â'r llinell sylfaen, bu gostyngiad o 47% mewn ymweliadau â gweithleoedd yn y DU, ar 3 Gorffennaf 2020 (Google Analytics, 2020).

Yn ystod y cyfnod clo, cynyddodd yr amser a dreuliwyd ar ddarparu gofalu plant yn y DU 35% o'i gymharu â phum mlynedd yn ôl a nododd menywod eu bod wedi treulio mwy o amser yn gofalu am blentyn na dynion (lle'r oedd y plentyn ar yr aelwyd o dan 8 oed) (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020c).

Mae Gofalwyr Cymru (nd) yn adrodd bod cyfrifiad 2011 yn dangos bod 370,230 o ofalwyr yng Nghymru ac yn 2019 roedd hyn wedi cynyddu i 487,000 (Sefydliad Bevan, 2020). O'r holl wledydd yn y DU, Cymru oedd â'r gyfran uchaf o ofalwyr yn 2018 (Cydffederasiwn y GIG, 2018).

Nododd tystiolaeth a gasglwyd ar gyfer yr asesiad effeithiau ar draws sawl penderfynydd gan gynnwys ar gyfer rhwydweithio cymdeithasol, ynysu cymdeithasol yn y gwaith, ac effeithiau ar deuluoedd a'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu yn benodol.

... i rai gweithwyr gall colli cyswllt personol, cysylltedd wyneb yn wyneb a rhwydweithiau cymdeithasol arwain at, neu gynyddu, ynysu cymdeithasol ...



Ymhlith yr effeithiau negyddol a nodwyd yn y llynyddiaeth a'r arolygon a gynhaliwyd yn ystod y blynyddoedd diwethaf, gall colli cyswllt personol, cysylltedd wyneb yn wyneb a rhwydweithiau cymdeithasol i rai gweithwyr arwain at, neu gynyddu, ynysu cymdeithasol a chael effeithiau anuniongyrchol ar gynhyrchiant a llesiant (CIPD, 2020; Cowan, 2020; Sim, 2020; Prifysgol Stirling, 2020). Gall hyn fod yn arbennig o wir i rai sy'n byw ar eu pennau eu hunain, lle gall y gweithle fod yr unig gyfle iddynt ryngweithio'n gymdeithasol.

Atgyfnerthodd cyfranogwyr yn y cyfweliadau hyn a nodi hefyd fod sgysrsiau 'oerydd dŵr' a 'chegin' yn werthfawr iawn ac y gallant wella'r ymdeimlad o berthyn i sefydliad a thimau (CYF 5,9,10,17). Gall gofynion gweithio gartref hefyd gael effaith ar fywyd teuluol - yn enwedig menywod sy'n gweithio, a gall fod yn anoddach o lawer cydbwysu gofynion gweithio a bywyd teuluol a chyfrifoldebau gofalu wrth weithio gartref (King et al, 2020; Taylor a Griffith a ddyfynnwyd yn Thomas, 2020; CYF 5,9,10,17).

Fodd bynnag, er y gallai fod effeithiau negyddol, nododd y dystiolaeth rai effeithiau cadarnhaol hefyd. Roedd hyn yn cynnwys y rheini â theuluoedd a chyfrifoldebau gofalu, a allai o ganlyniad i lai neu ddim cymudo, gynyddu eu hamser gyda'r teulu (yn enwedig os yw plant a phobl ifanc mewn teulu mewn addysg) a gallai hyrwyddo mwy o amser i ofalu am blant neu rieni oedrannus (Jacobs, 2020, Fforwm Economaidd y Byd, 2020).

3.2.3 Llesiant meddyliol

☀️☀️☀️ Mawr ●● Cadarnhaol neu Negyddol ✓✓ Cadarnhawyd B – H Tymor byr - hir

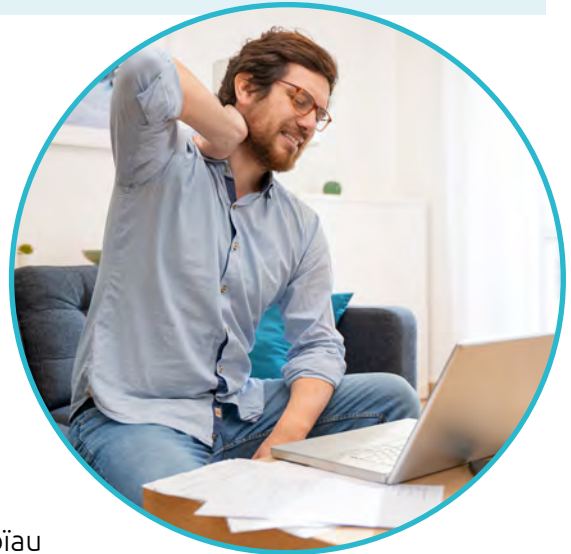
Straen, pryder a llosgi allan

☀️☀️☀️ Mawr ● Negyddol Tebygol G – H Tymor canolig - hir

Rhwng 2013 a 2018 bu cynnydd yng nghyfran y bobl a nododd foddhad bywyd uchel; teimlo bod bywyd yn werth chweil; a hapusrwydd yng Nghymru. Fodd bynnag, at ei gilydd, mae canlyniadau Arolwg Poblogaeth Blynyddol 2020 diweddar yn awgrymu bod gan bobl yng Nghymru lesiant meddyliol gwaeth na'r rhai yng ngwledydd eraill y DU (Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2020). Nododd y rhai sy'n byw yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig yng Nghymru lefelau uwch o lesiant meddyliol na'r rhai yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig (Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2020). Yn 2018 roedd yr unigolion hynny 16 oed a hŷn mewn cyflogaeth yn fwy tebygol o adrodd am lesiant cadarnhaol na'r rhai a oedd yn ddi-waith (Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2020).

Mae canlyniadau arolwg misol Arolwg Cenedlaethol Cymru ym mis Mai 2020 yn dangos bod 72% o ymatebwyr wedi dweud eu bod weithiau'n unig ac 11% wedi nodi eu bod yn unig (Llywodraeth Cymru, 2020b). Hefyd, nododd 23% lefel uchel o bryder ddoe a nododd 18% lefel ganolig o bryder ddoe (Llywodraeth Cymru, 2020b).

Mae iechyd a llesiant meddwl wedi'i nodi fel thema drawsbynciol yn y sylfaen dystiolaeth ar gyfer yr AEI hwn. Cyhoeddwyd nifer o bapurau ymchwil ac adroddiadau llenyddiaeth lwyd sy'n canolbwyntio ar y pwnc hwn mewn perthynas â gweithio o bell neu weithio gartref (Cowan, 2020; Bevan et al, 2020; Sim, 2020). Gellir nodweddu'r effaith fel un gadarnhaol neu negyddol, yn dibynnu ar amgylchiadau unigol a lefelau cefnogaeth sefydliadol, a natur safbwyntiau a pholisïau a fabwysiadwyd gan sefydliadau.



Yn gadarnhaol, gall llai o gymudo ddarparu amser ar gyfer cyfleoedd ychwanegol i wella llesiant meddyliol fel gwneud gweithgarwch corfforol, cymryd rhan mewn hobiau a chymdeithasu â ffrindiau a theulu (CYF 7,8). Gall gweithio ystwyth hefyd hyrwyddo mwy o ymreolaeth i rai ac ymdeimlad o reolaeth dros gydbwysedd gwaith a bywyd. Gall hyrwyddo mwy o hyblygrwydd mewn amser a phatrymau gweithio i fodloni amgylchiadau personol unigolyn a phryd y mae'n teimlo'n fwyaf cynhyrchiol. Amlygodd un astudiaeth ddiweddar fod y pandemig wedi darparu lens lle mae gweithwyr a sefydliadau wedi dod i sylweddoli bod cysylltiad cymdeithasol, gan gynnwys yn y gweithle, o bwys mawr (Moult dyfynnwyd yn Jacobs, 2020). Mae angen i sefydliadau gefnogi gwell llesiant meddyliol a lleihau arwahanrwydd cymdeithasol yn y gwaith i'r rhai sy'n gweithio'n ystwyth a gallant wneud hyn mewn sawl ffordd (Bevan et al, 2020). Roedd enghreifftiau o arfer da diweddar yng Nghymru a gafwyd gan gyfweleion yn cynnwys: llacio paramedrau amser gwaith hyblyg y sefydliad i alluogi staff i gwblhau eu horiau allan o oriau gwaith 'normal' 9 am-5pm, ac ar yr un pryd beidio â rhoi disgwyliad ar staff eraill y ymateb i e-byst pe byddent yn cael eu hanfon y tu allan i'r oriau hyn (CYF 5); lansio cwrs hyfforddiant rheoli ar-lein sy'n cydnabod y gwahanol sgiliau sydd eu hangen i reoli staff o bell (CYF 5); a gwneud newidiadau i bolisiau ac arweiniad sefydliadol fel y gall mwy o gyflogaion weithio gartref yn haws (CYF 12).

... mwy o 'flinder gweithio gartref' yn y tymor hir i weithwyr cartref ar ôl i unrhyw effeithiau cadarnhaol cychwynnol leihau ...



Nododd sawl adroddiad a chyfwelai y gallai gweithio gartref effeithio'n negyddol ar lesiant meddyliol mewn llu o ffyrdd (Holmes et al, 2020; Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, n,d; Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth, 2020; Mind, 2020a; CYF 5,7,9,10). Mae'r rhain yn cynnwys mwy o ynysu cymdeithasol a datgysylltiad o gydweithwyr i rai (Sim, 2020) a chanfu un arolwg diweddar a gynhaliwyd gan y Sefydliad Astudiaethau Cyflogaeth (Bevan et al, 2020) o 500 o weithwyr cartref, fod traean yn dweud eu bod yn teimlo'n unig. Mae effeithiau negyddol eraill yn cynnwys; mwy o 'flinder gweithio gartref' yn y tymor hir i weithwyr cartref ar ôl i unrhyw effeithiau cadarnhaol cychwynnol leihau; cynnydd mewn oriau gwaith oherwydd anallu i wahanu'r amgylchedd gwaith oddi wrth amgylchedd y cartref a all arwain at 'losgi allan'; a disgwyliadau sefydliadol cynyddol o ran argaeledd a chynhyrchiant a all gynyddu pryder a straen. Mae risg y bydd cyflogaeth yn wynebu pwysau cynyddol trwy weithio ar wahanol adegau ac ar wahanol batrymau shift i gydweithwyr, megis teimlo'r angen i ymateb i e-byst hyd yn oed pan fyddant wedi cwblhau eu horiau dan gontract am y dydd (Bevan et al, 2020; CYF 7,8,9,10,12,17). Credai rhai cyfweleion y gallai gweithio gartref fod â goblygiadau cadarnhaol posibl ar gyfer cydbwysedd gwaith / bywyd a llai o bryder gydag un yn nodi bod eu harolwg staff sefydliadol ynghylch gweithio gartref wedi canfod bod 57% o'r ymatebwyr yn dweud bod gweithio gartref yn gadarnhaol ar gyfer eu cydbwysedd bywyd a gwaith o'i gymharu â 24% a nododd ei fod yn niweidiol (CYF 7,8).

Ymhlith y grwpiau poblogaeth y nodwyd eu bod mewn mwy o berygl o effeithiau llesiant meddyliol negyddol mae: y rhai sy'n byw ar eu pennau eu hunain ac a allai deimlo neu ddod yn fwy ynysig; menywod (King et al, 2020); rhieni unigol; gweithwyr gofal iechyd fel Meddygon Teulu; a'r rhai sy'n profi Trais yn erbyn Menywod, Cam-drin yn y Cartref a Thrais Rhywiol (VAWDASV) ac sy'n gweithio ac yn byw gyda thramgwyddwr (Jacobs, 2020).

Yng nghyd-destun COVID-19 a'r pandemig, efallai y bydd gan lawer o weithwyr bryderon cynyddol ynghylch teithio yn ôl ac ymlaen i swyddfa neu weithle eto. Credai sawl rhanddeiliad, er mwyn sicrhau bod llesiant meddyliol da yn cael ei hyrwyddo, a hynny nawr ac yn y dyfodol, y dylid mabwysiadu dull hyblyg er mwyn caniatáu ar gyfer cymysgedd o weithio gartref ac yn y swyddfa i weithwyr sy'n gallu gweithio gartref a mynediad cyfartal i allu gwneud hynny, pe dymument (CYF 6,8,14,17). Ochr yn ochr, mae angen i sefydliadau ddarparu cefnogaeth ar gyfer gwell iechyd meddwl a llesiant ynghylch y mater trosiannol hwn.

3.2.4 Ffactorau amgylcheddol



Amgylchedd tai / gweithio gartref gan gynnwys iechyd a diogelwch ac amodau gwaith

 **Mawr**
 **Negyddol**
 **Cadarnhawyd**
 **Tymor byr - hir**

Seilwaith ac amgylchedd y swyddfa

 **Mawr**
 **Negyddol**
 **Posibl**
 **Tymor byr - hir**

Gofodau a lleoedd gwaith swyddfa

 **Mawr**
 **Negyddol**
 **Posibl**
 **Tymor hir**

Trafnidiaeth a theithio llesol

 **Mawr – Cymedrol**
 **Cadarnhaol / Cyfle**
 **Tebygol**
 **Tymor byr - hir**

Yn 2018-19, nododd 17% o oedolion 16 oed a hŷn salwch cyhyrysgerbydol (Ystadegau Cymru, 2019c). Yn achos Cymru, i oedolion dau brif achos blynyddoedd yn byw gydag anabledd (YLD) i unigolion yw iechyd meddwl ac anhwylderau cyhyrysgerbydol (Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru, 2018). Yn 2018-19, roedd 498,000 o weithwyr ag anhwylderau cyhyrysgerbydol newydd neu hirsefydlog yn gysylltiedig â gwaith wedi'u cofnodi, ac roedd 41% ohonynt yn ymwneud ag aelodau uwch neu'r gwddf, 40% y cefn a 19% yr aelodau isaf (Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, 2019).

Yn 2018-19, roedd 29% o'r holl ddiwrnodau gwaith a gollwyd oherwydd salwch cysylltiedig â gwaith ym Mhrydain Fawr oherwydd anhwylderau cyhyrysgerbydol cysylltiedig â gwaith (Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch, 2019).

Yn ystod y cyfnod clo, treuliodd yr oedolyn cyffredin yn y DU 1 awr a 6 munud yn llai y dydd yn cymudo neu'n defnyddio cludiant, gyda'r rhai mewn cyflogaeth â thâl yn profi'r gostyngiad mwyaf mewn amser teithio (1 awr a 9 munud) (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020c). Gwelwyd gostyngiad llai gan y rhai ag incwm is yn y cartref (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020c).

Mae data gan yr Adran Drafnidiaeth (2020) yn dangos gostyngiadau sylweddol yn y defnydd o drafnidiaeth gyhoeddus yn ystod y cyfnod clo ac ym mis Mai 2020, nododd Llywodraeth Cymru, o'i chymharu â'r un cyfnod y llynedd, fod defnydd trafnidiaeth gyhoeddus wedi gostwng tua 95% (Llywodraeth Cymru, 2020a).

Bu gostyngiadau hefyd yn y defnydd o gerbydau modur yn y DU, gyda data yn dangos lefelau yn gostwng i lai na 50% o'r hyn a adroddwyd ar gyfer y diwrnod cyfatebol ym mis Chwefror 2020, am bob diwrnod yn ystod chwe wythnos gyntaf y cyfnod clo (Adran Drafnidiaeth, 2020).

Gall gweithio gartref a / neu'n ystwyth ddod â heriau penodol o ran yr amgylchedd y gall unigolyn weithio ynddo a'r gofod, yr offer a'r seilwaith y mae ganddo fynediad iddo. Roedd tystiolaeth a adolygwyd fel rhan o'r AEI yn awgrymu y gall fod effaith negyddol i lawer oherwydd gall amgylchedd eu cartref / tai fod yn amhriodol neu'n anaddas i weithio oherwydd diffyg lle, golau neu fynediad at wasanaethau digidol.

Cododd nifer o randdeiliaid ac astudiaethau fater natur ac ansawdd yr amgylchedd gweithio gartref a'r effaith ar iechyd a llesiant (Bouziri et al, 2020; RTPI, 2020; CYF 5,7,8,9,10,11,12,14,15,17). Amlygwyd y gallai materion iechyd a diogelwch corfforol, er enghraifft, mwy o anafiadau yn y cartref neu gyflyrau cyhyrsgerberbydol, gael eu gwaethygu oherwydd diffyg amgylchedd sy'n briodol yn ergonomegol (Bevan et al, 2020). Mae asesiadau risg i nodi peryglon galwedigaethol a hyrwyddo ymarferion ac offer ergonomig yn bwysig (Bouziri et al, 2020; Montreuil a Lippel, 2002; CYF 3,5,9,10) yn enwedig wrth i weithio gartref ddod yn fwy parhaol a chyffredin yn ystod ac ar ôl y pandemig COVID-19. Mae llawer o weithwyr yn ystod y pandemig wedi bod yn gweithio mewn amgylcheddau fel byrddau cegin sy'n anaddas yn y tymor hir. Nodwyd y gallai fod cynnydd mewn anghydraddoldebau oherwydd efallai na fydd rhai gweithwyr yn gallu, neu'n dymuno, gweithio'n ystwyth neu gartref. Hyd yn oed os gallant weithio'n ystwyth yna efallai na fydd lle, na mynediad teg i offer neu i lwyfannau digidol. Gallai hefyd gael effeithiau negyddol i'r rheini sy'n byw mewn Cartrefi Amlfeddianniaeth (HMOs) neu lety a rennir neu lle mae mwy nag un oedolyn neu blentyn yn gweithio gartref neu'n astudio; neu pan fydd plant yn dychwelyd adref ar ôl y diwrnod ysgol (Holliss, 2016; CYF 3,5,7). Fodd bynnag, amlygodd rhai cyfweleion y gallai gweithio o amgylchedd cartref feithrin cyfleoedd i rai grwpiau poblogaeth ymuno â'r gweithlu fel y rhai ag anableddau a rhieni unigol (CYF 7, 11). Fodd bynnag, mae angen mwy o ymchwil yn y maes hwn.

Ar gyfer trafndiaeth a'r amgylchedd, nododd rhanddeiliaid y gallai gweithio ystwyth neu gartref gael effaith gadarnhaol neu negyddol. O dan y polisi 'Aros Gartref' yng Nghymru, nodwyd bod llai o ddefnydd o geir a llai o deithiau cymudwyr yn cael eu gwneud ac y gallai hyn arwain at amodau amgylcheddol gwell fel aer glanach a lefelau sŵn is (CYF 2,7,9,10). Yn yr un modd, nododd un adroddiad diweddar bod *'cyfarfodydd a chynadledau ar-lein yn debygol o gael eu cynnal gan arwain at effeithiau amgylcheddol cadarnhaol gan gynnwys llai o dagfeydd traffig'* (Sim, 2020) tra bod astudiaeth ddiweddar arall yn nodi bod ansawdd aer wedi gwella yn y cyfnod clo mewn rhai ardaloedd yng Nghymru ond mewn eraill fe leihaodd (Ricardo, 2020). Atgyfnerthwyd hyn hefyd gan adroddiad gan y Cenhedloedd Unedig (Cenhedloedd Unedig, 2020). Fodd bynnag, nid oes unrhyw ymchwil tymor hir ynghylch gweithio gartref a'r effaith ar yr amgylchedd na'r defnydd o ynni. Gallai'r defnydd is o drafnidiaeth gyhoeddus ac unrhyw ostyngiad yn nifer y defnyddwyr sy'n teithio yn ôl ac ymlaen i'r gwaith fod â goblygiadau ar gyfer cynaliadwyedd, amllder a hyfywedd tymor hir gwasanaethau trafndiaeth gyhoeddus (RTPI, 2020). Mae gan hyn oblygiadau i weithwyr na allant weithio gartref ac sy'n darparu gwasanaethau hanfodol, er enghraifft, gweithwyr iechyd a gofal cymdeithasol (RTPI, 2020). Yn gadarnhaol, mae gwasanaethau trafndiaeth gyhoeddus wedi parhau i fod ar waith yn ystod y pandemig.

Mae rhai wedi pwysleisio bod angen annog a symud i ddulliau gweithio mwy ystwyth a'u hystyried yng nghydestun cyd-fuddion cymdeithasol ac amgylcheddol ehangach a ddaw ohono, er enghraifft, defnydd tir a datblygiadau tai a fydd yn ystyried anghenion y dyfodol yn ogystal ag anghenion cyfredol; llai o ddefnydd o geir;

potensial ar gyfer gwella ansawdd aer; a gwell iechyd a llesiant meddwl yn deillio o beidio â chymudo o gwbl neu'n anaml (Holliss, 2020; OECD, 2020; RTPI, 2020; CYF 6,15). Nododd un rhanddeiliad, *'dyma'r cyfle mwyaf rydyn ni erioed wedi'i gael i newid y ffordd rydyn ni'n teithio'* a hyrwyddo mathau mwy diogel ac iachach o gludiant a theithio (CYF 6). Yn gadarnhaol, gall gweithio gartref ac ystwyth hefyd hyrwyddo modelau gweithio mwy hyblyg, er enghraifft, darparu gwasanaethau iechyd neu



Nododd un rhanddeiliad, 'dyma'r cyfle mwyaf rydyn ni erioed wedi'i gael i newid y ffordd rydyn ni'n teithio'

ofal cymdeithasol yn ddigidol ac yn ystwyth, a darparu hyblygrwydd i weithwyr ynghylch sut, ble a phryd y maent yn gweithio (Healthwatch³) et al, 2020; RCGP, 2020; Holliss, 2017).

Credai un cyfwelai fod yr ymateb pandemig cyfredol yn cyflwyno cyfle amserol i ystyried sut y gellir mynd i'r afael ag effeithiau ym mholisiau sefydliadol a deddfwriaeth y llywodraeth i sicrhau bod oriau gwaith ac amodau gwaith pan nad ydynt mewn amgylchedd swyddfa yn cwrdd â'r safonau derbyniol (CYF 11). Mae yna hefyd gyfle i ystyried dyluniad amgylcheddau swyddfa a'r defnydd o ofodau a lleoedd gwaith i hyrwyddo cynaliadwyedd, iechyd a llesiant da a chysylltiad cymdeithasol.

... er bod gweithio gartref yn ymarferol i lawer, mae yna lawer hefyd nad yw'n ymarferol iddynt ...

Mae'r cyflymu cyflym i weithio gartref yn ystod y pandemig COVID-19 wedi amlygu er bod gweithio gartref yn ymarferol i lawer, mae yna lawer hefyd nad yw'n ymarferol iddynt, er enghraifft dosbarthwyr, gweithwyr allweddol fel gyrwyr tacsï neu HGV (CYF 11).



3.2.5 Ffactorau economaidd

Mathau o gyflogaeth a sectorau gan gynnwys sectorau iechyd a gofal cymdeithasol, lletygarwch, manwerthu, trafndiaeth a busnes a gweinyddol

☀☀☀☀ Mawr ●● Cadarnhaol neu Negyddol ✓✓ Cadarnhawyd B – H Tymor byr- hir

Incwm gan gynnwys y rheini ar incwm isel

☀☀☀☀ – ☀☀☀ Mawr – Cymedrol ●● Cadarnhaol neu Negyddol ? Posibl B – H Tymor byr- hir

Cynhyrchiant

☀☀☀☀ – ☀☀☀ Mawr – Cymedrol ●● Cadarnhaol neu Negyddol ? Posibl B – H Tymor byr- hir

Economiâu sylfaen lleol

☀☀☀☀ – ☀☀☀ Mawr – Cymedrol ● Cyfle ? Posibl H Tymor hir

Gweithleoedd neu fannau swyddfa lleol gan gynnwys canol dinasoedd a threfi

☀☀☀☀ Mawr ● Cyfle ? Posibl H Tymor hir

☀☀☀☀ – ☀☀☀ Mawr – Cymedrol ● Negyddol ✓ Tebygol B – H Tymor byr- hir

Mae data o Arolwg Poblogaeth Blynyddol y Swyddfa Ystadegau Gwladol (SYG) yn dangos bod 4.4% o'r ymatebwyr oedd yn byw yng Nghymru rhwng Ionawr a Rhagfyr 2019 wedi nodi eu bod yn gweithio gartref yn bennaf, nododd 9.9% eu bod yn gweithio gartref yn yr wythnos cyn y cyfweiliad a 24.9% eu bod wedi gweithio gartref rhywbryd (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020d). Roedd gweithwyr hŷn ac unigolion â galwedigaethau â sgiliau uwch yn fwy tebygol o weithio gartref na gweithwyr iau a'r rheini â galwedigaethau â sgiliau is (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020d).

Dangosodd canlyniadau arolwg misol Arolwg Cenedlaethol Cymru ym mis Mai 2020 fod 13% o ymatebwyr wedi cytuno ar wyliau morgais yn ystod pandemig COVID-19, nododd 14% eu bod yn cadw i fyny â biliau ac ymrwymadau ond dywedwyd bod hon yn frwydr o bryd i'w gilydd a nododd 3% eu bod yn cadw i fyny â'r holl filiau ac ymrwymadau ond bod hon yn frwydr gyson (Llywodraeth Cymru, 2020b).

Dywedodd 12% o'r cwsmeriaid a arolygwyd yn 2018/19 eu bod yn cael trafferth talu eu bil dŵr (Discover Water, 2020).

Mae canfyddiadau Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018-19 yn dangos bod 14% o oedolion yn cael eu dosbarthu fel rhai materol ddifreintiedig (Llywodraeth Cymru, 2019a). O'r holl aelwydydd yng Nghymru, cofnodwyd bod 12% ar gyfartaledd yn profi tlodi tanwydd yn 2018 (Llywodraeth Cymru, 2019b). Fodd bynnag, mae cyfraddau'n wahanol yn dibynnu ar ardal awdurdod lleol yng Nghymru, gyda chyfrannau mwy o aelwydydd yng Ngwynedd a Cheredigion yn byw mewn tlodi tanwydd (23% a 21% yn y drefn honno) na'r rhai ym Mro Morgannwg, Torfaen a Phen-y-bont ar Ogwr (pob un â llai na 9% yr aelwydydd yn byw mewn tlodi tanwydd) (Llywodraeth Cymru, 2020c).

Nododd yr AEI ystod o lenyddiaeth a adolygwyd gan gymheiriaid, llenyddiaeth lwyd a thystiolaeth rhanddeiliaid a amlygodd effeithiau economaidd cadarnhaol a negyddol gweithio gartref ac ystwyth i'r boblogaeth, er enghraifft, ffrydiau incwm, datblygu economaidd lleol a chynhyrchiant. Mae rhai o'r rhain yn dibynnu ar y cyd-destun lleol neu ranbarthol ac amgylchiadau personol. Gall gweithio gartref ac ystwyth hyrwyddo cyfleoedd i rai ond i eraill gallai fod effeithiau negyddol anfwriadol (Bick et al, 2020, Montreuil a Lippel, 2002, Rodriguez, 2020).

Yn negyddol, amlygwyd y gallai gweithio gartref gynyddu anghydraddoldebau oherwydd efallai na fydd rhai gweithwyr yn gallu gweithio'n ystwyth neu gartref oherwydd natur eu cyflogaeth, y sectorau y maent yn gweithio ynddynt neu fynediad teg i offer a seilwaith digidol (Breach, 2020; CIPD, 2020; RTP, 2020; Thomas, 2020). Mae cyfleoedd i weithio gartref yn dibynnu ar y sector cyflogaeth, gyda chyfran uwch o weithwyr yn y DU yn y diwydiant gwybodaeth a chyfathrebu (53%) yn nodi eu bod wedi gweithio gartref yn 2019 (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020f). Mae hyn o'i gymharu â dim ond 10% yn y diwydiant llety a gwasanaethau bwyd, 1.8% o unigolion yn y sector cludiant, 11% o'r rhai yn y sector storio a 2.1% yn y sector llety a nododd yn bennaf eu bod yn gweithio gartref yn bennaf neu wedi gallu gweithio gartref ar ryw adeg (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2020d). Nododd un astudiaeth fod enillwyr uwch yn fwy tebygol o allu gweithio gartref (Resolution Foundation, 2020). Yn y DU, mae'r rhai a gyflogir yn y sector preifat (17% o'i gymharu â 3% ar gyfer y sector cyhoeddus) neu sy'n hŷn yn fwy tebygol o weithio gartref (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019d a 2020d). I'r rhai sy'n gallu gweithio'n ystwyth, gall cyfathrebu a gweithio o wahanol leoliadau trwy dechnoleg fod yn heriol ac yn ddibynnol ar fand eang dibynadwy a mynediad at dechnoleg 4G. Amlygodd un astudiaeth nad oedd 52% o weithwyr cartref a gweithwyr o bell yn teimlo eu bod yn cael eu trin yn gyfartal â'u cydweithwyr (Farooq et al, 2020).



Mewn perthynas ag incwm, nodwyd y gallai fod effaith negyddol oherwydd cynnydd mewn costau gweithio gartref, er enghraifft, trwy fwy o gost ar gyfer biliau cyfleustodau / bwyd o dreulio mwy o amser gartref; neu weithio allan o siop goffi (CYF 11); oherwydd diffyg fforddiadwyedd cael offer digonol at ddibenion gwaith os nad yw cyflogwr yn talu hyn (CYF 3); neu fod natur y gyflogaeth yn talu'n isel ac nid oes ganddo'r hyblygrwydd i'w wneud gartref ac felly mae ganddynt gostau teithio a chostau cysylltiedig (CIPD, 2020). Gallai effeithio'n arbennig ar y rhai ar incwm isel, gan y byddai unrhyw gynydd mewn gwariant yn gyfran fwy o gyfanswm eu hincwm cyffredinol. I'r gwrthwyneb, i eraill, gallai gostyngiad mewn costau cymudo a chostau cysylltiedig gael effaith gadarnhaol ar eu hincwm (Prifysgol Stirling, 2020).

Mae astudiaethau a adolygwyd gan gymheiriaid wedi dangos y gall fod cynnydd yng nghynhyrchiant y gweithlu ac mae un astudiaeth tymor byr yn awgrymu y gallai hyn fod cymaint â 13% (Choudhury et al, 2020; Bloom et al, 2013). Amlygwyd y gallai defnyddio set gyffredin o offer digidol hefyd gynyddu cynhyrchiant 3% (Choudhury et al, 2020) a gellid cwblhau tasgau modiwlaid a swyddfa gefn gartref hyd yn oed yn fwy effeithlon (CIPD, 2020). Rhaid nodi mai astudiaethau tymor byr oedd y rhain a bod bwlch ymchwil mewn perthynas ag effaith hirdymor gweithio gartref neu ystwyth ar gynhyrchiant. Cynhaliwyd yr astudiaethau hyn hefyd mewn lleoliadau rhyngwladol a allai fod â gwahanol ddiwylliannau a chyd-destunau i Gymru. Yn ogystal, awgrymwyd y gallai fod gostyngiad mewn cynhyrchiant i'r rheini sydd â chyfrifoldebau eraill, er enghraifft, gallai addysg gartref yn y cyfnod clo yng Nghymru fod wedi tynnu oddi wrth ymrwymadau gwaith (Amano-Patiño et al, 2020).

Roedd tystiolaeth hefyd yn awgrymu cydberthynas gadarnhaol rhwng datblygiad economaidd CMC gwlad a'r gyfran o swyddi y gellir eu cyflawni gartref (Rodriguez ac Ifan, 2020). Yn olaf, gallai rhai mathau o gyflogaeth a sectorau hyrwyddo modelau a phatrymau gweithio newydd a mwy hyblyg, a defnyddio cyfleoedd i newid demograffeg y gweithlu i ddod yn fwy cynhwysol ac amrywiol (Healthwatch et al, 2020). Er bod hyn yn tynnu sylw at fuddion cadarnhaol i'r economi o weithio gartref, nodwyd y gallai cynnydd gyrfa a chyflogau gael eu heffeithio (yn enwedig i bobl ifanc) pe na allent rwydweithio na chael mynediad at hyfforddiant a mentora wyneb yn wyneb oherwydd gweithio gartref neu'n ystwyth (CIPD, 2020).

Amlygodd cyfranogwyr mewn cyfweiliadau, y llenyddiaeth lwyd a sylw yn y cyfryngau gyfleoedd a pholisïau cefnogol i gryfhau cymunedau lleol a'u heconomiâu (BBC ar-lein, 2020; Llywodraeth Cymru, 2020; CYF 1,2,7,15). Gallai gweithwyr sy'n gweithio gartref neu'n ystwyth arwain at gynnydd yn y defnydd o fusnesau a gwasanaethau lleol a chynorthwyo i greu canol

... cyfleoedd a pholisïau cefnogol i gryfhau cymunedau lleol a'u heconomiâu ...

trefi / pentrefi a chymunedau lleol ffyniannus cymunedau. Gallai gweithio gartref ac ystwyth hefyd hyrwyddo datblygiad a lleoliad 'hybiau' mwy lleol ar gyfer cyflogwyr a meithrin cynnydd mewn caffael lleol, er enghraifft gwasanaethau arlwyo a glanhau, gan y gallai gweithwyr gael yr opsiwn i weithio'n ystwyth o brif swyddfeydd mewn dinasoedd mawr neu o leoliad arall yn agosach at adref. Byddai hyn yn cefnogi polisïau 'gwreiddiau cymunedol' Llywodraeth Cymru, er enghraifft, ar gyfer tyfu economiâu sylfaenol a chynlluniau buddsoddi rhanbarthol (Llywodraeth Cymru, 2020; Llywodraeth Cymru, 2019e). Fodd bynnag, gallai gael effaith niweidiol ar ddinasoedd neu drefi a'u cymunedau a'u heconomiâu, os yw swyddfeydd yn cau a bod llai o ymwelwyr busnes, neu fod gweithwyr proffesiynol mwy cefnog yn symud i amgylcheddau llai trefol. Gallai hyn arwain at rai o ddinasoedd a threfi Cymru ddod yn lleoedd a gofodau gwahanol iawn i'r rhai sy'n bodoli ar hyn o bryd (Llywodraeth Cymru, 2020; YouGov, 2020; CYF 2).

Gallai newid parhaol i fwy o weithio gartref arwain at oblygiadau mawr i economi Cymru gyfan - o ddylanwadu ar lefelau cynhyrchiant ar draws y rhanbarthau, i leihau'r galw am wasanaethau glanhau, arlwyo a manwerthu ar gyfer swyddfeydd a'u gweithwyr mewn trefi a dinasoedd. Nododd un cyhoeddiad diweddar, er y gallai cyfleoedd cyflogaeth newydd godi mewn mannau eraill, bydd yn hanfodol bod y llywodraeth a sefydliadau yn rheoli'r trawsnewid hwn mewn ffordd gefnogol (Rodriguez ac Ifan, 2020).

Efallai y bydd angen i lunwyr polisi ym maes datblygu a chynllunio economaidd fyfyrion ar gyd-destun y pandemig a'r byd ôl-bandemig a phenderfynu a ydynt yn parhau i hyrwyddo dinasoedd fel canolfannau twf (CYF 1) neu fuddsoddi mewn mwy o gymunedau defnydd cymysg lle mae pobl yn byw, ymlacio a gweithio mewn ffyrdd amrywiol (RTPI, 2020).




3.2.6 Polisiau a Seilwaith Sefydliadol a Chenedlaethol

Polisiau sefydliadol

 Mawr
  Cadarnhaol neu Negyddol
  Cadarnhawyd
  B – H Tymor byr- hir

Gwasanaethau digidol a seilwaith

 Mawr
  Negyddol
  Tebygol
  B – H Tymor byr- hir

Gwasanaethau, sgiliau a llythrennedd digidol

 –  Mawr – Cymedrol
  Negyddol
  Tebygol
  B – H Tymor byr- hir

Polisiau a deddfwriaeth y llywodraeth

 Mawr
  Cadarnhaol
  Posibl
  B – H Tymor byr- hir

Canfu Arolwg Cenedlaethol Cymru fod gan 87% o aelwydydd fynediad yn y cartref i'r rhyngwrwyd yn 2018-19 (Llywodraeth Cymru, 2019a). O'r ymatebwyr 16 oed a hŷn, nododd 89% eu bod yn defnyddio'r rhyngwrwyd. Roedd y mwyafrif rhwng 16 a 49 oed (98%) ac roedd hyn ddwywaith y ganran o unigolion 75 oed a hŷn a nododd eu bod yn defnyddio'r rhyngwrwyd (49%) (Llywodraeth Cymru, 2019a). Er bod nifer yr oedolion sy'n adrodd eu bod yn defnyddio'r rhyngwrwyd yng Nghymru wedi cynyddu ers 2012-13 (Llywodraeth Cymru, 2019a), mae data'r arolwg yn nodi bod 11% wedi'u 'heithrio yn ddigidol' (Llywodraeth Cymru, 2019d).

Dangosodd data o Arolwg Cenedlaethol Cymru 2018-19 fod gan 92% o aelwydydd yn yr ardaloedd lleiaf difreintiedig fynediad i'r rhyngwrwyd o gymharu ag 83% o aelwydydd yn yr ardaloedd mwyaf difreintiedig (Llywodraeth Cymru, 2019d). Ar ben hynny, roedd unigolion cyflogedig yn fwy tebygol o gael mynediad i'r rhyngwrwyd gartref na'r di-waith neu'n anactif yn economaidd, ac roedd y rhai mewn llety preifat ar rent neu berchnogion preswyl yn fwy tebygol na'r rheini mewn tai cymdeithasol (Llywodraeth Cymru, 2019d). Roedd y rhai a addysgwyd i lefel gradd neu'n uwch yn fwy tebygol o fod â phum sgil ddigidol o'u cymharu â'r rhai heb unrhyw gymwysterau (Llywodraeth Cymru, 2019d).

Yn 2019, nododd Ofcom (2020) fod darpariaeth band eang cyflym iawn wedi cyrraedd 93% o gartrefi preswyl yng Nghymru dros y flwyddyn ddiwethaf. Mae data Ofcom yn dangos nad oedd 50,000 o adeiladau busnes a phreswyl yng Nghymru [3% o'r holl eiddo yng Nghymru] yn gallu derbyn band eang derbyniol o linell sefydlog, yr oedd 42,000 o'r eiddo wedi'u lleoli mewn ardaloedd gwledig o gymharu ag 8,000 mewn ardaloedd trefol (Ofcom, 2020). Roedd 18,000 o eiddo yng Nghymru wedi'u cofnodi fel rhai nad oedd yn gallu cyrchu band eang derbyniol gan Ddarparwr Gwasanaeth Rhyngwrwyd Di-wifr sefydlog (WISP) neu gysylltiad Mynediad Di-wifr Sefydlog (FWA) symudol (Ofcom, 2020).

Gallai ffactorau strategol fel polisiau sefydliadol a'r llywodraeth (gan gynnwys, er enghraifft, iechyd, cynllunio gofodol a datblygu sefydliadol) a seilwaith digidol gael effeithiau cadarnhaol a negyddol ar iechyd corfforol a llesiant meddyliol (Bick et al, 2020; CIPD, 2020; Fadel, 2020). Mae gan strwythurau a pholisiau sefydliadol ran bwysig i'w chwarae mewn perthynas â mynd i'r afael ag achosion a phandemigau byd-eang fel COVID-19, eu rheoli ac adfer ohonynt (Fadel et al, 2020). Gwneir hyn nid yn unig trwy gynnwys ymarferwyr galwedigaethol ac iechyd a diogelwch i sicrhau bod arweiniad ac arferion hylendid a diogelwch yn cael eu gweithredu ond hefyd trwy annog gweithio gartref fel rhan o fesurau rheoli achosion.

Er bod technoleg yn un o brif alluogwyr gweithio gartref ac ystwyth (y Cenhedloedd Unedig, dyfynnwyd gan Marston et al, 2020), mae'r gallu i weithio'n fwy ystwyth gymaint yn fwy nag offer TG, Band Eang a chyswllt di-wifr. Mae gan bolisiau, diwyllianau ac arferion rheoli cyflogwyr rôl sylweddol wrth hwyluso gweithrediad cadarnhaol y dull hwn (CIPD, 2020). Pan fydd wedi'i wreiddio'n gadarnhaol mewn diwylliant sefydliadol, a'i hyrwyddo a'i weithredu'n dda, mae rhai wedi nodi y gall y dull hwn o weithio arwain at fuddion a darparu rhywfaint o reolaeth i weithwyr (1 Million for Work Flexibility, 2020; Choudhury, 2019). Gall sefydliadau hefyd weithredu gweithio gartref oherwydd arbedion cost ychwanegol (Fforwm Economaidd y Byd, 2020) ond i rai sefydliadau gallai arwain at gostau ychwanegol er enghraifft, oherwydd darparu offer ar gyfer cartref a swyddfa.

Mae nodweddiad yr effaith yn dibynnu, fodd bynnag, ar weithredu polisiau, agweddau cyflogwyr a gallu'r cyflogai i allu cyrchu gwaith trwy seilwaith digidol a bod â'r gallu i ddefnyddio technoleg ddigidol (CIPD, 2020). Amlygodd rhai cyfweleion waith da sawl sefydliad a wnaed mewn perthynas â pholisiau hyblyg i ganiatáu gweithio mwy ystwyth, er enghraifft, gweithio y tu allan i oriau 'normal' a meddwl am oblygiadau tymor hir (CYF 5, 12). Mae rhai astudiaethau wedi dangos y gall caniatáu mwy o ymreolaeth a rheolaeth i weithwyr trwy weithio gartref ac ystwyth wella creadigrwydd a chynyddu cynhyrchiant (Moran, 2020, Choudhury, 2020).

Gall gweithio'n ystwyth neu gartref fod yn heriol i rai rheolwyr llinell wrth reoli eu timau ac i weithwyr deimlo cymhelliant, cyfranogiad a chysylltiad cymdeithasol a digidol. Mae polisiau yn aml yn anghyson yn eu terminoleg ar draws sefydliadau a gallant olygu gwahanol bethau i wahanol weithwyr (1 Million for Work Flexibility, 2020). Mewn rhai achosion, defnyddir ystod o bolisiau i gefnogi gweithio gartref, ystwyth, o bell neu hyblyg (CYF 5,6,8,12,16). Roedd hyn yn arbennig o wir yn y cyfnod clo pan oedd yn rhaid i sefydliadau symud yn gyflym i hwyluso deddfwriaeth y pandemig a pharhau i weithio'n effeithiol a darparu gwasanaethau i'r boblogaeth. Nododd sawl cyfwelai fod sefyllfa'r cyfnod clo wedi'i gorfodi; lle nodwyd heriau, gallai'r rhain fod wedi bod yn wahanol, neu yn wir gellid bod wedi eu goresgyn mewn cyd-destun nad oedd yn un o bandemig (CYF 5,8,7,12,14,16).

Ochr yn ochr â'r anghysondeb mewn terminoleg, nododd sawl cyfwelai mai cymhlethdod pellach oedd anghysondeb wrth gymhwyso polisi - hyd yn oed o fewn sefydliadau - gan reolwyr llinell neu oherwydd y diwylliant trosfwaol (CYF 5,7,8,17). Gall sefydliadau gynyddu anghydraddoldebau yn anfwriadol i grwpiau yn eu gweithlu gan nad yw polisiau'n cael eu dehongli a'u cymhwyso'n unffurf neu fel y mae rhai astudiaethau'n nodi, mae'r rhai sy'n uwch ag enillion uwch yn fwy tebygol o gael mynediad a chyfle i weithio'n ystwyth tra bod gweithwyr llai uwch yn fwy cyfyngedig ac mae'n ofynnol iddynt weithio o swyddfa neu ganolfan swyddogol (Prifysgol Stanford, 2020; CIPD, 2016).

Nodwyd mai effaith negyddol fawr i Gymru yw cysylltedd digidol - sy'n parhau i fod yn flaenoriaeth i Lywodraeth Cymru (Llywodraeth Cymru, 2020). Mae gan fynediad i seilwaith digidol neu anhygyrchedd i rwydwaith sefydlog neu fand eang y potensial i effeithio'n niweidiol ar gynhyrchiant a llesiant meddyliol trwy straen a rhwystredigaeth. Bydd eithrio digidol oherwydd diffyg gwybodaeth, sgiliau a llythrennedd digidol hefyd yn cael effaith fawr ar weithio gartref ac ystwyth, llawn cymaint â chael y seilwaith a'r offer cywir. Gall seilwaith digidol a llythrennedd arwain at oblygiadau o ran anghydraddoldebau a phoblogaethau (grwpiau daeryddol neu

Er bod technoleg yn un o brif alluogwyr gweithio gartref ac ystwyth (y Cenhedloedd Unedig, dyfynnwyd gan Marston et al, 2020), mae'r gallu i weithio'n fwy ystwyth gymaint yn fwy nag offer TG, Band Eang a chyswllt di-wifr.



benodol, er enghraifft, pobl hŷn yn y gweithlu a allai fod yn llai cyfarwydd â TG a'r llu o lwyfannau sy'n cael eu defnyddio gan sefydliadau erbyn hyn) trwy effeithio ar fynediad at gyfleoedd cyflogaeth.

Mae data SYG yn dangos nad oedd gan 19% o boblogaeth Cymru unrhyw sgiliau digidol sylfaenol yn 2018, a oedd gryn dipyn yn uwch na holl ranbarthau eraill y DU (Swyddfa Ystadegau Gwladol, 2019a). Mae llythrennedd digidol yn hanfodol ac ynddo'i hun gall gael effaith gadarnhaol trwy wneud gweithio gartref ac ystwyth yn llai o straen, yn fwy effeithlon a chynhyrchiol. I'r gwrthwyneb, gall gael effaith negyddol ar gynhyrchiad ac iechyd a llesiant meddwl, os nad yw cyflogeion wedi cael cefnogaeth a hyfforddiant i sicrhau bod ganddynt y lefel o wybodaeth a sgiliau sydd eu hangen i weithio'n effeithiol (Bouziri et al, 2020; CYF 6,7,8,17,14). Rhaid i gyflogwyr a gweithwyr hefyd gofio pwysigrwydd protocolau a systemau a hyfforddiant gwell mewn perthynas â diogelu data a chyfrinachedd wrth ddarparu gwasanaethau o leoliad cartref neu ystwyth a diogelwch rhag dulliau twyll digidol fel e-byst 'gwe-rwydo' (Coleg Brenhinol Meddygon Teulu, 2020; CYF 9, 10).



Gall polisïau'r llywodraeth hefyd fod yn ysgogwyr neu'n atalwyr o ran mwyafu unrhyw gyfleoedd posibl ar gyfer y dyfodol. Nod polisi cyfredol Llywodraeth Cymru yw grymuso cymunedau trefol, gwledig ac arfordirol i nodi a datblygu atebion i'r rhwystrau cymdeithasol ac economaidd sy'n eu hwynebu er mwyn gyrru a meithrin iechyd a llesiant (Llywodraeth Cymru, 2020). Gallai gweithio gartref a newid i ffyrdd mwy ystwyth o weithio ar draws ystod o sectorau gefnogi'r uchelgais hon. Hefyd, nododd un cyfwelai bwysigrwydd deddfwriaeth a rheoleiddio i amddiffyn iechyd a llesiant cyflogeion a'r angen i gynnwys cynrychiolwyr gweithwyr fel rhan o'r broses hon (CYF 11). Mae hyn yn cefnogi canfyddiadau mewn adroddiad diweddar gan y Sefydliad Llafur Rhyngwladol (International Labour Organization, 2020).

Mae angen mwy o ymchwil i gael gwell dealltwriaeth o'r materion a nodwyd.

4 Prif Ganfyddiadau

Mae iechyd a llesiant meddwl yn thema drawsbynciol. Gall gweithio gartref ac ystwyth ddod â buddion er enghraifft, hyrwyddo cydbwysedd gwaith / bywyd a gwell ymreolaeth a rheolaeth ynghylch pryd a ble mae cyflogai yn gweithio; ond gall hefyd leihau rhyngweithio cymdeithasol a chreu neu gynyddu ynysu cymdeithasol a straen (gweler Adran 3.2.3)

Gall gweithio gartref ac ystwyth arwain at gyd-fuddion i gyflogeion a chyflogwyr er enghraifft, mae gan well llesiant meddyliol trwy fwy o ymreolaeth i gyflogeion y potensial i wella cynhyrchiant a chreadigrwydd. Gall hwyluso enillion datblygu cynaliadwy, amgylcheddol ac iechyd trwy hyrwyddo teithio llesol, llai o ddefnydd o geir neu lai o amser cymudo i ganolfannau swyddfa swyddogol (gweler Adranau 3.2.3, 3.2.4 a 3.2.5)

Mae tystiolaeth yn dangos y gall gweithio gartref ac ystwyth yn y tymor byr gynyddu effeithlonrwydd a chynhyrchiant. Fodd bynnag, mae angen mwy o ymchwil i archwilio effaith tymor hwy'r ffordd hon o weithio (gweler Adran 3.2.5)

Bydd newid cynyddol i weithio gartref ac ystwyth yn effeithio ar ystod eang o grwpiau poblogaeth - rhai yn gadarnhaol a rhai yn negyddol. Ymhlith y grwpiau a nodwyd mae menywod, dynion, pobl hŷn, pobl ifanc ac oedolion ifanc, y rhai â chyfrifoldebau gofalu a'r rhai mewn grwpiau incwm isel. (gweler Adran 3.1)

Mae polisiâu sefydliadol anghyson, terminoleg, a chymhwyso a dehongli'r rhain yn cael effaith fawr ar sefydliadau a chyflogeion ar draws ystod o sectorau a gallant gynyddu anghydraddoldebau (gweler Adran 3.2.4 a 3.2.6)

Mae seilwaith digidol a gwasanaethau cymorth, a thegwch mynediad i'r rhain, yn hanfodol er mwyn sicrhau'r buddion ehangach y gall gweithio gartref ac ystwyth eu cynnig i gymdeithas Cymru, yr amgylchedd a'r economi (gweler Adran 3.2.6)

Mae buddion ehangach i'w cael o weithio mewn swyddfa neu mewn canolfan waith neu ofod swyddogol na chyflawni'r gwaith ei hun. Mae hyn yn cynnwys llai o ynysu cymdeithasol, hyrwyddo llesiant meddyliol a chydlyniant cymdeithasol a darparu cyfleoedd ar gyfer dysgu a rhwydweithio i wella datblygiad a dilyniant gyrfa (gweler Adran 3.2.2 a 3.2.3)

Mewn perthynas â mynediad i amgylchedd gweithio gartref addas, offer a gwasanaethau digidol, gall argaeledd (neu beidio) y rhain a'r ffordd y mae sefydliadau'n cymhwyso eu polisiâu arwain at brofiadau cadarnhaol neu negyddol ymhlith y rhai sy'n gweithio gartref a gall o bosibl ehangu anghydraddoldebau iechyd oherwydd y rhain, ynghyd ag unrhyw gostau ariannol cysylltiedig posibl. (gweler Adran 3.2.6)

Dylid ystyried yr effaith ar sefydliadau, er enghraifft effeithiau economaidd ac amgylcheddol parhau i weithredu safleoedd yng nghanol dinasoedd, ochr yn ochr ag effeithiau ar lefel y boblogaeth. Dylai cefnogaeth fod ar gael i sefydliadau gydbwysu'r effaith trwy'r cyfnod pontio ar ôl COVID-19 i gefnogi adferiad ac adnewyddiad cymdeithasol ac economaidd a mwyafu cynhyrchiant yng Nghymru i'r eithaf (gweler Adran 3.2.5 a 3.2.6)



4.1 Cyfleoedd

- Mae pandemig COVID-19 wedi cyflwyno cyfle i sefydliadau (gan gynnwys llywodraethau a chynrychiolwyr cyflogeion a gweithwyr) adolygu'r derminoleg o gwmpas gweithio gartref ac ystwyth a chytuno ar ddull cyson ac unffurf fel y gellir hwyluso gwell iechyd a llesiant ac y gellir mynd i'r afael ag anghydraddoldebau (gweler Adran 3.2.6)
- Mae cyfle i greu a gwella cymunedau lleol yng Nghymru (gan gynnwys cymunedau gwledig) i hyrwyddo economïau sylfaen a chymdeithasau lleol cynaliadwy a ffyniannus trwy ddatblygu hybiau lleol i gefnogi gweithio gartref a ffyrdd mwy ystwyth o weithio (gweler Adrannau 3.2.4 a 3.2.5)
- Mae cyfleoedd i bobl ifanc ac oedolion ifanc, a theuluoedd aros yn eu cymunedau tarddiad a chael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth a allai yn flaenorol fod wedi golygu symud neu gymudo (gweler Adrannau 3.1.4 a 3.2.2)
- Mae cyfle i adolygu polisiâu datblygu economaidd cynaliadwy a chynllunio gofodol cyfredol. Gallai hyn sicrhau bod gweithio gartref ac ystwyth, a'r newidiadau a allai ddeillio o symud cynyddol i'r ffordd hon o weithio, yn cael ei ystyried a'i gynnwys, er enghraifft, wrth gynllunio defnydd tir a'r mathau a dyluniad o dai y gallai fod eu hangen yn y dyfodol. Gallai hyn liniaru ymatebion pandemig yn y dyfodol sy'n gofyn am weithio gartref, a gwella iechyd, diogelwch a llesiant y boblogaeth (gweler Adran 3.2.4)
- Mae cyfle i'r llywodraeth a chyflogwyr ddatblygu canllawiau neu ddeddfwriaeth bwrpasol ar gyfer gweithio gartref ac ystwyth, er mwyn diogelu iechyd a llesiant corfforol a meddyliol cyflogeion a hyrwyddo cyd-fuddion a allai arwain o hyn (gweler Adran 3.2.6)
- Gall gwell mewnwelediadau ar effeithiau newidiadau sefydliadol i bolisiau a gweithdrefnau a wneir yn ystod y pandemig arwain at well dealltwriaeth o anghenion gwahanol boblogaethau. Er enghraifft, gallai newidiadau i bolisiau sefydliadol helpu cyflogwyr i ddiwallu anghenion rhieni sy'n gweithio neu'r rhai sy'n byw ar eu pennau eu hunain yn well, trwy alluogi newidiadau mewn patrymau a dulliau gweithio (gweler Adran 3.1)

4.2 Bylchau yn y Dystiolaeth

I rai grwpiau mae angen casglu **mwy o ymchwil neu dystiolaeth** i gael gwell dealltwriaeth o oblygiadau **tymor byr a thymor hir** symud i weithio gartref neu ystwyth; ar hyn o bryd nid oes digon o dystiolaeth i wneud asesiad gwybodus neu mae'r dystiolaeth sydd ar gael wedi codi cwestiynau pellach. Mae angen ymchwil pellach hefyd i wahaniaethu'n well p'un a oedd rhai o'r effeithiau a nodwyd yn ystod y pandemig, er enghraifft, newidiadau mewn patrymau bwyta bwyd neu lefelau gweithgarwch corfforol o ganlyniad i'r cyfnod clo neu oherwydd newidiadau mewn patrymau gweithio gartref.

Mae'r penderfynyddion a'r grwpiau hyn yn cynnwys:

- Y rhai ag anabledau a heriau corfforol neu ddysgu (gweler Adran 3.2.4)
- Rhieni sy'n gweithio, rhieni unigol neu'r rhai sydd â chyfrifoldebau gofalu (gweler Adran 3.1.6)
- Y rhai sy'n byw ar eu pennau eu hunain (gweler Adran 3.2.3)
- Pobl hŷn (gweler Adran 3.1.3)
- Gweithwyr allweddol gan gynnwys y rhai yn y sectorau iechyd a gofal cymdeithasol (gweler Adran 3.2.5)
- Y rhai sydd mewn perygl o VAWDASV (gweler Adran 3.1.1)
- Iechyd a llesiant meddwl (tymor hwy; gweler Adran 3.2.3)
- Yr amgylchedd a newid hinsawdd (gweler Adran 3.2.4)
- Cynhyrchiant (tymor hwy; gweler Adran 3.2.5)
- Yr effaith ar ymddygiadau iechyd er enghraifft, diet a gweithgarwch corfforol (gweler Adran 3.2.1)

4.3 Camau gweithredu yn y dyfodol

Mewn ymateb i effeithiau eang gweithio gartref a amlygwyd yn yr AEI hwn, amlinellir isod gamau y gellid eu mabwysiadu yn y dyfodol i hyrwyddo llesiant unigol, cymunedol a chymdeithasol sydd hefyd yn diwallu anghenion sefydliadau a chyflogwyr:

Mae angen cefnogi iechyd a llesiant meddwl y rhai sy'n gweithio gartref neu mewn ffordd ystwyth sy'n cydnabod amgylchiadau a dewisiadau unigol unigolyn. Gall Asesiadau Effaith Llesiant Meddwl (AELLM) gynorthwyo'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau o fewn sefydliadau i fynegi'n glir unrhyw effeithiau newidiadau, cynigion neu bolisïau ar lesiant meddyliol eu cyflogeion (gweler Adran 3.2.3)

Dylid sefydlu polisïau a chynlluniau sefydliadol cefnogol, seilwaith digidol ac arferion rheoli cyson i alluogi gweithio gartref ac ystwyth effeithiol, cynhyrchiol a chadarnhaol i'r rheini sy'n dymuno gweithio fel hyn a diogelu'r rhai a allai fod yn agored i niwed ac mewn perygl, er enghraifft o Drais yn erbyn Menywod, Trais yn y Cartref a Cham-drin Rhywiol (VAWDASV) (gweler Adrannau 3.1.1 a 3.2.6)

Dylai chyflogwyr sicrhau bod gan gyflogeion fynediad a chefnogaeth gyfartal o ran offer TG, gwasanaethau digidol a hyfforddiant gan gynnwys ar gyfer diogelu data a chyfrinachedd i'w galluogi i weithio'n ystwyth ac o gartref - yn enwedig pan fydd angen gweithio gartref er enghraifft o dan unrhyw gyfyngiadau pandemig COVID-19 cenedlaethol neu leol yn y dyfodol (gweler Adran 3.2.6)

Dylai busnesau a sefydliadau sy'n annog gweithio mewn swyddfeydd a gweithio gartref ac ystwyth hefyd hyrwyddo mathau mwy cynaliadwy o deithio wrth wneud hynny, gan gynnwys teithio llesol a llai o ddefnydd o geir (gweler Adrannau 3.2.1 a 3.2.4)

Mae angen mesurau neu bolisïau a chanllawiau sefydliadol i gynorthwyo'r unigolion hynny sy'n gweithio gartref neu'n ystwyth i wneud hynny'n ddiogel ac yn effeithiol. Rhaid i gyflogeion fod yn glir ynghylch yr hyn a ddisgwylir ganddynt a chael mynediad at gefnogaeth ac adnoddau / arweiniad wrth weithio y tu allan i'r gweithleoedd traddodiadol (gweler Adran 3.2.6)

Mae angen ymgysylltu ymhellach â chyflogwyr a chyflogeion i gael gwell dealltwriaeth o'u profiadau, er mwyn dysgu gwersi o'r trosglwyddo cyflym i weithio gartref yn ystod y pandemig; lliniaru o ran unrhyw effeithiau negyddol yn y dyfodol; a monitro'r effeithiau yn ystod y camau ymateb ac adfer i'r pandemig parhaus. Bydd hyn yn llywio arferion gwaith yn y dyfodol (gweler Adran 3.1 a 3.2.3)

Dylid adolygu a diwygio polisïau a phrosesau sefydliadol cyfredol i ystyried y cynnydd mewn gweithio gartref ac i gefnogi parhad mewn gweithio gartref mewn rhai sectorau a hyrwyddo economïau sylfaenol lleol (gweler Adran 3.2.5 a 3.2.6)

Dylai sefydliadau gefnogi ymyriadau i fynd i'r afael ag ymddygiadau iechyd a all gyfrannu at, a chynyddu ymddygiadau nad ydynt yn iach fel llai o weithgarwch corfforol, bwyta mwy o fyrbrydau gartref ac yfed mwy o alcohol trwy straen a dylai gynnwys ffocws allweddol ar y rhai sy'n gweithio gartref neu'n ystwyth. Dylid hyrwyddo teithio llesol (gweler Adrannau 3.2.1 a 3.2.4).

5 Casgliad

Mae'r AEI hwn wedi nodi ystod eang o oblygiadau cadarnhaol a negyddol o weithio gartref ac ystwyth i'r gweithlu yng Nghymru, yn y tymor byr a'r tymor hwy. Gall y canfyddiadau hyn gynorthwyo llunwyr polisi, sefydliadau, gweithwyr a chynrychiolwyr i feddwl sut y gall trosglwyddo carlam i weithio gartref ac ystwyth effeithio arnynt mewn lluo o ffyrdd.

Mae'r AEI wedi tynnu sylw at nifer o effeithiau cadarnhaol, er enghraifft, ar gyfer llesiant meddyliol trwy ddarparu ymreolaeth i gyflogeion i'w galluogi i weithio'n hyblyg o amgylch ymrwymadau eraill, gwella cynhyrchiant a gallai hwyluso twf cymunedol lleol. Mae hefyd wedi nodi nifer o effeithiau negyddol gan gynnwys ar gyfer iechyd a llesiant meddwl trwy ynysu cymdeithasol a straen cynyddol; dargyfeiriad mewn terminoleg a pholisiau sefydliadol; ac amrywiad yn llythrennedd digidol cyflogeion a'u mynediad at seilwaith digidol. Gallai gweithio gartref ac ystwyth hefyd gynnig ystod o gyfleoedd i grwpiau fel pobl ifanc sy'n dymuno parhau i weithio a byw yng Nghymru, hyrwyddo amrywiaeth yn y gweithlu a galluogi gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith i rai cyflogeion. Yn bwysig, mae'r AEI hwn wedi nodi nad yw'r effeithiau hyn wedi'u dosbarthu'n gyfartal ledled y boblogaeth ac o fewn grwpiau eu hunain.

Oherwydd y pandemig a pholisiau fel y 'Polisi Aros Gartref ac Ymbellhau Cymdeithasol', mae gweithio gartref ac ystwyth wedi dod yn angenrheidiol i lawer o sefydliadau a gweithwyr ac fe'i gweithredwyd mewn ffordd gyflym nad oedd neb wedi paratoi ar ei chyfer i raddau helaeth, gyda newidiadau wedi'u cymhwyso'n gyflym cyn deall llawer o'r goblygiadau ehangach. Felly, gall yr AEI hwn ddarparu gwell dealltwriaeth o'r prif effeithiau a gall gynorthwyo sefydliadau i feithrin dull sy'n **hybu iechyd, llesiant a thegwch i alluogi profiadau gweithio gartref ac ystwyth effeithiol, cynhyrchiol a chadarnhaol.**

Yn gyffredinol, mae'n dangos bod yn dulliau hyn o weithio, a hynny nawr ac yn y dyfodol, yn gofyn am **ddull cytbwys, cyfannol sydd wedi'i gynllunio a'i reoli'n dda** i gefnogi pawb gan gynnwys y rhai sy'n gallu, ac sydd eisiau, gweithio gartref a hefyd y rhai nad ydynt eisiau gwneud hynny, neu na allant wneud hynny, er enghraifft oherwydd natur eu cyflogaeth neu eu hamgylchiadau personol.



6 Cyfeiriadau

- 1 Million for Work Flexibility (2020) *The Business Case: How Work Flexibility Improves Productivity*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.workflexibility.org/the-business-case-how-work-flexibility-improves-productivity/#:~:text=Home%20working%20led%20to%20a,telecommuted%20reported%20higher%20work%20satisfaction.&text=shows%20that%20employees%20are%20healthier,where%20and%20when%20they%20work.%E2%80%9D> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- ACAS (2020) *Working from home – advice*. Ar gael yn: <https://www.acas.org.uk/working-from-home> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Achraf, A., Brach, M., Trabelsi, K., Chtourou, H., Boukhris, O., Masmoudi, L., Bousaziz, B., Bentlage, E., How, D., Ahmed, M., Mueller, P., Mueller, N., Aloui, A., Hammouda, O., Paineiras-Domingos, L. L., Braakman-jansen, A., Wrede, C., et al (2020) 'Effects of COVID-19 home confinement on physical activity and eating behaviour Preliminary results of the ECLB-COVID19 international online-survey', *medRxiv*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.05.04.20072447v1> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. a Tertilt, M. (2020) 'The impact of the coronavirus pandemic on gender equality', *VOX EU CEPR*. [Ar-lein]. 19 April. Ar gael yn: <https://voxeu.org/article/impact-coronavirus-pandemic-gender-equality> (Cyrchwyd 11 Awst 2020)
- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. a Hasna, Z. (2020) 'Who is doing new research in the time of COVID-19? Not the female economists', *VOX EU CEPR*. [Ar-lein]. 2 Mai. Ar gael yn: <https://voxeu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists> (Cyrchwyd 11 Awst 2020)
- Andrew, A., Cattan, S., Dias, M. C., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A. a Sevilla, A. (2020) 'How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?', *Institute for Fiscal Studies*. [Ar-lein]. 27 Mai. Ar gael yn: <https://www.ifs.org.uk/publications/14860> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- BBC Ar-lein (2020a) *Home working trend could revive the high street* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.bbc.co.uk/news/business-53582122> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- BBC Ar-lein (2020b) *Canary Wharf financial centre prepares for new way of working* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.bbc.co.uk/news/business-52675099> (Cyrchwyd 1 Medi 2020)
- Bevan Commission (2020) *Lessons from Lockdown: Challenges facing carers* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.bevanfoundation.org/commentary/lessons-from-lockdown-challenges-facing-carers/> (Cyrchwyd 7 Medi 2020)
- Bick, R., Chang, M., Wang, K. W. a Yu T. (2020) *A blueprint for remote working: Lessons from China*. McKinsey Digital. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/a-blueprint-for-remote-working-lessons-from-china> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. a Yang, Z.J. (2015) 'Does Working From Home Work? Evidence From a Chinese Experiment.' *The Quarterly Journal of Economics* (2015), 165–218. doi:10.1093/qje/qju032. Ar gael yn: <https://nblloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf> (Cyrchwyd 2 Medi 2020).
- Bouziri, H., Smith, D. R.M., Descatna A., Dab, W. a Jean, K. (2020) 'Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?' *BMJ Journals*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://oem.bmj.com/content/77/7/509> (Cyrchwyd 12 Awst 2020).
- Breach, (2020) *How easy is it for people to stay at home during the coronavirus pandemic?* Centre for Cities. 7 April. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.centreforcities.org/blog/how-easy-is-it-for-people-to-stay-at-home-during-the-coronavirus-pandemic/> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Carers UK (n.d.) *10 facts about women and caring in the UK on International Women's Day*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.carersuk.org/news-and-campaigns/features/10-facts-about-women-and-caring-in-the-uk-on-international-women-s-day> (Cyrchwyd 14 Gorffennaf 2020).
- Gofalwyr Cymru (n.d.) *Facts & figures* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.carersuk.org/wales/about-us/facts-and-figures> (Cyrchwyd 14 Gorffennaf 2020).
- Choudhury, P., Larson, B. Z. a Foroughi, C. (2019) 'Is It Time to Let Employees Work From Anywhere?' *Harvard Business Review*. 14 Awst. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- CIPD (2020) *Megatrends Working from home: what's driving the rise in remote working?* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/megatrends/working-home-rise#:~:text=2%20Apr%202020-Megatrends%3A%20Working%20from%20home%20%E2%80%93%20what's%20driving,the%20rise%20in%20remote%20working%3F&text=As%20a%20key%20component%20of,agile%20response%20to%20unexpected%20challenges.> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y. a Weber, M. (2020) 'Labour markets during the Covid-19 crisis: A preliminary view', *VOX EU CEPR*. 14 Ebrill. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://voxeu.org/article/labour-markets-during-covid-19-crisis-preliminary-view> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- Collins Dictionary <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/homeworking> (Cyrchwyd ddiwethaf 11 Tachwedd 2020).
- Department for Transport (2020) *Transport use during the coronavirus (COVID-19) pandemic* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/statistics/transport-use-during-the-coronavirus-covid-19-pandemic> (Cyrchwyd 29 Gorffennaf 2020).
- Di Renzo, L., Gualtieri, P., Pivari, F. et al. Eating habits and lifestyle changes during COVID-19 lockdown: an Italian survey. *J Transl Med* 18, 229 (2020). [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://translational-medicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12967-020-02399-5> (Cyrchwyd ddiwethaf 11 Tachwedd 2020).
- Discover Water (2020) *Helping people pay* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://discoverwater.co.uk/helping-people-pay> (Cyrchwyd 7 Gorffennaf 2020).
- Dolan, K a Lawless, J.L (2020) It Takes a Submission: Gendered Patterns in the Pages of AJPS American Journal of Political Science [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://ajps.org/2020/04/20/it-takes-a-submission-gendered-patterns-in-the-pages-of-ajps/> (Cyrchwyd 11 Awst 2020)
- Employers Initiative on Domestic Abuse (2020) [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.eida.org.uk/latest-news> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Etheridge, B. a Spantig, L. (2020) 'The gender gap in mental well-being during the Covid-19 outbreak: Evidence from the UK', *University of Essex, ISER Working paper 2020-08, 08 June 2020*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2020-08> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Fadel, M., Salomon, J. a Descatha, A. (2020) 'Coronavirus outbreak: the role of companies in preparedness and responses', *PubMed.gov*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32119831/> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Farooq, A., Laato, S. a Najmul Islam, A. K. M. (2020) 'Impact of Online Information on Self-Isolation Intention During the COVID-19 Pandemic: Cross-Sectional Study', *Journal of Medical Internet Research*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.jmir.org/2020/5/e19128/> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).

- Google (2020) *COVID-19 Community Mobility Report: United Kingdom*. [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.gstatic.com/covid19/mobility/2020-07-03_GB_Mobility_Report_en-GB.pdf (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Green, L., Morgan, L., Azam, S., Evans, L., Parry-Williams, L., Petchey, L. a Bellis, M. (2020) *Asesiad o Effaith ar Iechyd y 'Polisi Aros Gartef ac Ymbellhau Cymdeithasol' yng Nghymru mewn ymateb i bandemig COVID-19 –prif adroddiad*. [Ar-lein]. Ar gael yn: https://whiasu.publichealthnetwork.cymru/files/4515/9618/5918/HIA_-_Rapid_Review_of_SAH_Policy_Main_Report.pdf (Cyrchwyd 28 Awst 2020).
- Gustafsson, M. a McCurdy, C. (2020) 'Risky business Economic impacts of the coronavirus crisis on different groups of workers', *Resolution Foundation*. [Ar-lein]. April. Ar gael yn: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2019/10/Risky-business.pdf> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (2019) *Work related musculoskeletal disorder statistics (WRMSDs) in Great Britain, 2019*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/msd.pdf> (Cyrchwyd 4 Medi 2020).
- Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (2020) *What are the Management Standards?* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/> (Cyrchwyd 21 Awst 2020).
- Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch (2020a) *Protect homeworkers* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.hse.gov.uk/toolbox/workers/home.htm> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- Healthwatch, National Voices and Traverse (2020) *The Doctor Will Zoom You Now: getting the most out of the virtual health and care experience*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.nationalvoices.org.uk/publications/our-publications/dr-will-zoom-you-now-getting-most-out-virtual-health-and-care> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Holliss, F. (2016) 'Home-based Workers of the World Unite!' *RSA 30 November*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/rsa-blogs/2016/11/home-based-workers-of-the-world-unite> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Holmes, E.A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arsenaault, L., Ballard, C., Christensen, H., Cohen Silver, R., Everall, I., Ford, T., John, A., Kabir, T., King, K., Madan, I., Michie, S., Przybylski, A. K., Shafran, R., Sweeney, A., Worthman, C. M., Yardley, Cowan, K., Cope, C., Hotopf, M. a Bullmore, E. (2020) 'Multidisciplinary research priorities for the COVID-19 pandemic: a call for action for mental health science', *The Lancet*. [Ar-lein]. 15 April. Ar gael yn: [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30168-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30168-1/fulltext) (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Hupkau, C. a Petrongolo, B. (2020) *COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK*, VOX CEPR Policy Portal, April 2020 [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-gender-gaps-latest-evidence-and-lessons-uk> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- International Labour Organisation (2018) *Care Work and Care Jobs – for the future of decent work*. [Ar-lein]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_633135.pdf (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- ISPreview (2020) *COVID-19 Impact – Openreach's Network Traffic by UK Region UPDATE* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ispreview.co.uk/index.php/2020/04/covid-19-impact-openreaches-network-traffic-by-uk-region.html> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Institute for Social and Economic Research (ISER) University of Essex (2020) *Understanding Society Covid-19 Survey- Briefing Note Wave 3: April 2020- Home Schooling* [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.understandingsociety.ac.uk/sites/default/files/downloads/general/ukhls_briefingnote_covid_homeschool_final.pdf (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- Jacobs, E. (2020) 'Homeworking: isolation, anxiety and burn-out', *Financial Times*. [Ar-lein]. 16 April. Ar gael yn: <https://www.ft.com/content/315095c0-7da0-11ea-8fdb-7ec06edeef84> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Jakobsson, J., Malm, C., Furberg, M., Ekelund, U. a Svensson, M. (2020) 'Physical Activity During the Coronavirus (COVID-19) Pandemic: Prevention of a Decline in Metabolic and Immunological Functions', *Frontiers in Sports and Active Living*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fspor.2020.00057/full> (Cyrchwyd 12 Awst 2020).
- Joyce, R. a Xu, X. (2020) 'Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed?', *Institute for Fiscal Studies*. [Ar-lein]. 6 April. Ar gael yn: <https://www.ifs.org.uk/publications/14791> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Kings College et al (2020) *The impact of Coronavirus on food behaviours and attitudes*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://flo.uri.sh/story/262445/embed#slide-0> (Cyrchwyd ddiwethaf 11 Tachwedd 2020).
- King, T., Hewitt, B., Crammond, B., Sutherland, G., Maheen, H., Kavanagh, A. (2020) 'Reordering gender systems: can COVID-19 lead to improved gender equality and health?', *The Lancet*. [Ar-lein]. 19 Mehefin. Ar gael yn: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2931418-5> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Legislation.gov.uk. *The Flexible Working Regulations 2014*. Ar gael yn: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2014/1398/made> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Legislation.gov.uk. *The Working Time Regulations 1998*. Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Legislation.gov.uk. *The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999*. Ar gael yn: <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/contents/made> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Marston, H. R., Musselwhite, C. a Hadley, R. (2020) 'COVID-19 vs Social Isolation: the Impact Technology can have on Communities, Social Connections and Citizens', *British Society of Gerontology*. [Ar-lein]. 18 March. Ar gael yn: <https://ageingissues.wordpress.com/2020/03/18/covid-19-vs-social-isolation-the-impact-technology-can-have-on-communities-social-connections-and-citizens/> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Mental Health Foundation (2020) *Looking after your mental health while working during the coronavirus outbreak*. Ar gael yn: <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/looking-after-your-mental-health-during-coronavirus-outbreak-while-working> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Mind (2019) *The Mental Health at Work Commitment*. Ar gael yn: <https://www.mentalhealthatwork.org.uk/commitment/> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Mind (2020) *Coronavirus: supporting yourself and your team*. Ar gael yn: <https://www.mind.org.uk/workplace/coronavirus-and-work/tips-for-supporting-yourself-and-your-team/> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Mind (2020a) *The mental health emergency: How has the coronavirus pandemic impacted our mental health?* [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.mind.org.uk/media-a/5929/the-mental-health-emergency_a4_final.pdf (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Moeckel, R. (2016) 'Working from Home: Modeling the Impact of Telework on Transportation and Land Use', *Science Direct*. Ar gael yn: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2352146517308803?token=7C92C7DCE82AE41CFED0A273D-7AB82509D07E2D785F3E6F5BB4676C81EB8997D7C-C724CC460600D1F343DFEB1127EA> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Montreuil a Lippel (2002) 'Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications', *Safety Science*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753502000425> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Moran, S. (2020) 'Remote working beyond COVID-19', *globalwebindex*. 28 April. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://blog.globalwebindex.com/chart-of-the-week/remote-working-beyond-covid-19/> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- NHS Confederation (2018) *The key priorities for carers in Wales* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.nhsconfed.org/resources/2018/09/key-priorities-carers-in-wales> (Cyrchwyd 21 Gorffennaf 2020).
- O2 (2020) *The Flexible Future of Work*. [Ar-lein]. May. Ar gael yn: <https://news.o2.co.uk/2020/05/20/the-flexible-future-of-work/> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2020) *Cities policy responses* [Ar-lein]. Ar gael yn: www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/cities-policy-responses-fd1053ff/ (Cyrchwyd 1 Medi 2020).

- Ofcom (2020) *Connected Nations 2019: UK Report* [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0023/186413/Connected-Nations-2019-UK-Final.pdf (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019a) *Exploring the UK's digital divide* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/people-populationandcommunity/householdcharacteristics/homeinternetandsocialmediausage/articles/exploringtheuksdigit-aldivide/2019-03-04> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019b) *Families and households in the UK: 2019* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/families/bulletins/familiesandhouseholds/2019> (Cyrchwyd 7 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019c) *Families and the labour market, UK: 2019* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2019> (Cyrchwyd 9 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2019d) *Working flexibly in the public sector* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/economy/governmentpublicsectorandtaxes/publicspending/articles/workingflexiblyinthepublicsector/2019-09-20> (Cyrchwyd 9 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020) *EMP14: Employees and self-employed by industry*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/employeesandselfemployed-byindustryemp14> (Cyrchwyd 21 Awst 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020a) *Workforce jobs by industry (SIC 2007) and sex - unadjusted* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.nomisweb.co.uk/datasets/wfjnsa> (Cyrchwyd 13 Hydref 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020b) *Coronavirus and the impact on caring* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/articles/morepeoplehavebeenhelpingothersoutsidetheirhouseholdthroughthecoronaviruscovid19lockdown/2020-07-09> (Cyrchwyd 3 Awst 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020c) *Coronavirus and how people spent their time under lockdown: 28 March to 26 April 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/economy/nationalaccounts/satelliteaccounts/bulletins/coronavirusandhowpeoplespenttheirtimeunderrestrictions/28marchto26april2020> (Cyrchwyd 29 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020d) *Coronavirus and homeworking in the UK labour market: 2019* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/coronavirusandhomeworkingintheuklabourmarket/2019> (Cyrchwyd 16 Mehefin 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020e) *Coronavirus and homeworking in the UK: April 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/coronavirusandhomeworkingintheuk/april2020> (Cyrchwyd 10 Awst 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020f) *Technology intensity and homeworking in the UK* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/technologyintensityandhomeworkingintheuk/2020-05-01> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020g) *Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 14 Mai 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/bulletins/coronavirusandthesocialimpactsongreatbritain/14may2020> (Cyrchwyd 12 Mehefin 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020h) *Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 12 Mehefin 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/bulletins/coronavirusandthesocialimpactsongreatbritain/12june2020> (Cyrchwyd 12 Mehefin 2020).
- Swyddfa Ystadegau Gwladol (2020i) *Coronavirus and the latest indicators for the UK economy and society: 2 Gorffennaf 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/conditionsanddiseases/bulletins/coronavirusandtheukconomyandsocietyfasterindicators/2july2020> (Cyrchwyd 7 Gorffennaf 2020).
- Iechyd Cyhoeddus Cymru (2020) *Mental wellbeing in Wales* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://publichealthwales.shinyapps.io/Mental-WellbeingInWales/> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Iechyd Cyhoeddus Cymru (2020a) *Public Engagement Survey on Health and Wellbeing during Coronavirus Measures – Week 3 20-26 April 2020*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://phw.nhs.wales/topics/latest-information-on-novel-coronavirus-covid-19/how-are-you-doing/week-3-report-how-are-we-doing-in-wales/> (Cyrchwyd 28 Awst 2020).
- Iechyd Cyhoeddus Cymru (2020b) *Public Engagement Survey on Health and Wellbeing during Coronavirus Measures – Week 6 11-17 May 2020*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://phw.nhs.wales/topics/latest-information-on-novel-coronavirus-covid-19/how-are-you-doing/weekly-hayd-reports/week-6-report-how-are-we-doing-in-wales/>
- Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru (2018) *Health and its determinants in Wales: Informing strategic planning* [Ar-lein]. Ar gael yn: [http://www2.nphs.wales.nhs.uk:8080/PubHObservatoryProjDocs.nsf/85c50756737f79ac80256f2700534ea3/99a9490d-2e6d05268025820b005851de/\\$FILE/Health&determinantsin-Wales_Report_Eng.pdf](http://www2.nphs.wales.nhs.uk:8080/PubHObservatoryProjDocs.nsf/85c50756737f79ac80256f2700534ea3/99a9490d-2e6d05268025820b005851de/$FILE/Health&determinantsin-Wales_Report_Eng.pdf) (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Resolution Foundation (2020) *The Effects of the coronavirus crisis on workers – Flash findings from the Resolution Foundation's Coronavirus survey* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.resolution-foundation.org/publications/the-effects-of-the-coronavirus-crisis-on-workers/> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- Ricardo, (2020) *Provisional Analysis of Welsh Air Quality Monitoring Data – Impacts of Covid-19 – Report for Welsh Government*. [Ar-lein]. Ar gael yn: https://airquality.gov.wales/sites/default/files/documents/2020-08/Analysis_of_Welsh_Air_Quality_Data_Impacts_of_Covid-19_Final_Issue2.pdf (Cyrchwyd 3 Medi 2020).
- Rodriguez, J. (2020) 'Covid-19 and the Welsh economy: shutdown sectors and key workers', *Cardiff University Wales Fiscal Analysis*. [Ar-lein]. Mehefin. Ar gael yn: https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0017/2410343/Covid-19-and-the-Welsh-economy-shutdown-sectors-and-key-workers-briefing-paper.pdf (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Rodriguez, J. a Ifan, G. (2020) 'Covid-19 and the Welsh economy: working from home'. *Cardiff University Wales Fiscal Analysis*. Gorffennaf. [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.cardiff.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0011/2425466/Covid_economy_report_2.pdf (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Royal College of General Practitioners (2020). *General Practice in the post Covid World: Challenges and opportunities for general practice* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.rcgp.org.uk/about-us/news/2020/july/rcgp-calls-for-less-arduous-regulation-and-more-trust-post-covid.aspx> (Cyrchwyd 25th Awst 2020)
- Royal Town Planning Institute (2020) 'Plan the World we need: The contribution of planning to a sustainable, resilient and inclusive recovery', *RTPI Research Paper*. [Ar-lein]. Mehefin. Ar gael yn: https://www.rtpi.org.uk/media/5688/plantheworldweneed_june2020.pdf (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Scott, L. (2020) 'How coronavirus is widening the UK gender pay gap', *The Guardian*. [Ar-lein]. 7 July. Ar gael yn: <https://www.theguardian.com/world/2020/jul/07/how-coronavirus-is-widening-the-uk-gender-pay-gap> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- Sharp, C., Ford, K., Wynne, C. and Willmot, R.A. (2020) *Evaluation of a pilot workplace physical activity initiative: Time to Move*. Public Health Collaboration Unit, Bangor University. Unpublished.
- Sim, M. R. (2020) 'The COVID-19 pandemic: major risks to health-care and other workers on the front line', *Occupational and Environmental Medicine*. 15 April. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://oem.bmj.com/content/77/5/281.info> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Stanford University (2020) *How working from home works out-Policy Brief* [Ar-lein]. <https://siepr.stanford.edu/research/publications/how-working-home-works-out> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).

- YstadegauCymru (2019a) *Physically/sensory disabled persons by local authority, disability and age range* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Health-and-Social-Care/Social-Services/Disability-Registers/PhysicallySensoryDisabled-Persons-by-LocalAuthority-Disability-AgeRange> (Cyrchwyd 12 Awst 2020).
- YstadegauCymru (2019b) *General health and illness by age and gender* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/National-Survey-for-Wales/Population-Health/Adult-general-health-and-illness/genhealthillness-by-age-gender> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- YstadegauCymru (2019c) *General health and illness additional variables* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/National-Survey-for-Wales/Population-Health/Adult-general-health-and-illness/genhealthillnessadditional-by-year> (Cyrchwyd 12 Mehefin 2020).
- YstadegauCymru (2019d) *Dwelling stock estimates percentages by year and tenure* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Housing/Dwelling-Stock-Estimates/dwellingstockestimatespercentages-by-year-tenure> (Cyrchwyd 7 Gorffennaf 2020).
- YstadegauCymru (2020a) *Houses in multiple occupation by local authority area* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Housing/Hazards-and-Licences/housesinmultipleoccupation-by-area> (Cyrchwyd 11 Gorffennaf 2020).
- Stirling University (2020) *Where does work belong anymore? – The impact of the Covid19 pandemic on the location of work in the UK* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.workingathome.org.uk/project-overview/> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- Taylor, K. a Griffith, R. (2020) 'Who can work from home and how does it affect their productivity?' *Economics Observatory*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://www.coronavirusandtheeconomy.com/question/who-can-work-home-and-how-does-it-affect-their-productivity> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Thomason, B. and Williams, H. (2020) 'What Will Work-Life Balance Look Like After the Pandemic?' *Harvard Business Review*. 16 April. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://hbr.org/2020/04/what-will-work-life-balance-look-like-after-the-pandemic> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- The Agile Organisation*: <https://www.agile.org.uk/what-is-agile-working/>. (Cyrchwyd ddiwethaf 11 Tachwedd 2020).
- The Guardian (2020) https://amp.theguardian.com/society/2020/aug/13/uk-firms-face-up-to-threat-of-domestic-abuse-as-more-staff-work-from-home?_twitter_impression=true (Cyrchwyd ddiwethaf 11 Tachwedd 2020).
- Thomas, G. (2020) 'Coronavirus: the impact on the Welsh economy', *Senedd Research*. [Ar-lein]. 1 Gorffennaf. Ar gael yn: <https://seneddresearch.blog/2020/07/01/coronavirus-the-impact-on-the-welsh-economy/> (Cyrchwyd 11 Awst 2020).
- UK Government (2020) *Expenses and benefits: homeworking*. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/expenses-and-benefits-homeworking> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- UK Government (2020) *Claim tax relief for your job expenses - homeworking*. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/tax-relief-for-employees/working-at-home> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- UK Parliament (2020) *Women and the economy* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- UK Parliament (2020a) *Labour market statistics: UK regions and countries*. 9 March. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7950/> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- United Nations (2020b) 'First Person: COVID-19 is not a silver lining for the climate, says UN Environment chief', *UN News*. 5 April. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://news.un.org/en/story/2020/04/1061082> (Cyrchwyd 14 Awst 2020).
- TUC Cymru (2020) *Working from home? Here's what you need to know*. Ar gael yn: <https://www.tuc.org.uk/blogs/working-home-heres-what-you-need-know> (Cyrchwyd: 21 Awst 2020).
- Llywodraeth Cymru (2019a) *National Survey for Wales: Headline results, April 2018 – March 2019* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-06/national-survey-for-wales-headline-results-april-2018-to-march-2019.pdf> (Cyrchwyd 9 Mehefin 2020).
- Llywodraeth Cymru (2019b) *Well-being of Wales 2018-19* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-11/well-being-of-wales-2019.pdf> (Cyrchwyd 25 Mehefin 2020).
- Llywodraeth Cymru (2019c) *Welsh Index of Multiple Deprivation (WIMD) 2019: Results report* [Ar-lein]. Available at <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-02/welsh-index-multiple-deprivation-2019-results-report.pdf> (Cyrchwyd 8 Gorffennaf 2020).
- Llywodraeth Cymru (2019d) *National Survey for Wales, 2018-19 Internet use and digital skills* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2019-09/internet-use-and-digital-skills-national-survey-wales-april-2018-march-2019-207.pdf> (Cyrchwyd 9 Mehefin 2020).
- Llywodraeth Cymru (2019e) *The Foundational Economy*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/foundational-economy> (Cyrchwyd 8 Medi 2020).
- Llywodraeth Cymru (2020) *Framework for regional investment in Wales*. [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/framework-for-regional-investment-in-wales> (Cyrchwyd 13 Awst 2020).
- Llywodraeth Cymru (2020a) *Up to £65 million set aside to keep Wales' railway running* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/65-million-set-aside-keep-wales-railway-running> (Cyrchwyd 29 Gorffennaf 2020).
- Llywodraeth Cymru (2020b) *Llywodraeth Cymru (2020b) National Survey for Wales: monthly survey, May 2020* [Ar-lein]. Ar gael yn: https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-06/national-survey-for-wales-monthly-survey-may-2020_0.pdf (Cyrchwyd 3 Gorffennaf 2020).
- Llywodraeth Cymru (2020c) *Welsh Housing Conditions Survey (WHCS) 2017-18: Local area Fuel Poverty estimates modelling and results summary* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2020-03/welsh-housing-conditions-survey-whcs-2017-18-local-area-fuel-poverty-estimates-modelling-and-results-summary-071.pdf> (Cyrchwyd 25 Mehefin 2020).
- Llywodraeth Cymru (2020d) *Building Better Places: The Planning System Delivering Resilient and Brighter Futures* <https://gov.wales/sites/default/files/publications/2020-07/building-better-places-the-planning-system-delivering-resilient-and-brighter-futures.pdf> (Cyrchwyd: 20 Awst 2020).
- World Economic Forum (2020) *6 charts that show what employers and employees really think about remote working* [Ar-lein]. Ar gael yn: https://www.weforum.org/agenda/2020/06/coronavirus-covid19-remote-working-office-employees-employers/?utm_source=sfmc&utm_medium=email&utm_campaign=2721639_Agenda_weekly-5June2020&utm_term=&emailType=Newsletter (Cyrchwyd 1 Medi 2020).
- YouGov (2020) *How Businesses in the UK Expect to Change After Covid* [Ar-lein]. Ar gael yn: <https://yougov.co.uk/topics/economy/articles-reports/2020/06/26/how-businesses-uk-expect-change-after-covid> (Cyrchwyd 1 Medi 2020).

Ein Blaenoriaethau 2018-2030

**Meithrin
a defnyddio
gwybodaeth a
sgiliau** i wella
iechyd a llesiant
ledled Cymru

**Dylanwadu ar
benderfnyddion
ehangach** iechyd

**Gwella llesiant
meddyliol a
chydnerthedd**

Cefnogi gwaith i
ddatblygu **system
iechyd a gofal gynaliadwy**
sy'n canolbwyntio ar atal
ac ymyrryd yn gynnar

**Gweithio
i wireddu
dyfodol
iachach
i Gymru**

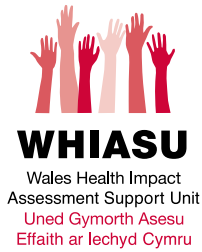
**Hyrwyddo
ymddygiad
iach**

**Diogelw'r
cyhoedd** rhag
heintiau a
bygythiadau
amgylcheddol
i iechyd

Sicrhau
dyfodol iach
ar gyfer y
genhedlaeth
nesaf

Ein Gwerthoedd:

*Cyfoleuethw'r,
gyflogwr gynafoliriedlaeth
a pharchu, i wneud gwahaniaeth*



www.whiasu.wales.nhs.uk

 @whiasu

Iechyd Cyhoeddus Cymru
Rhif 2 Capital Quarter
Stryd Tyndall
Caerdydd CF10 4BZ
Ffôn: +44 (0)29 2022 7744

Canolfan Gydwethredol
Sefydliad Iechyd y Byd
ar Fuddsoddi ar gyfer
Iechyd a Llesiant



World Health Organization
Collaborating Centre
on Investment for
Health and Well-being

icc.gig.cymru

E-bost: generalenquiries@wales.nhs.uk

phwwhocc.co.uk

 @phwwhocc

 Phwwhocc

 @IechydCyhoeddus

 IechydCyhoeddusCymru

