

# Genderová dimenze inkluzivního přístupu v práci a vzdělávání

Ananké Nebeská

NKC – gender a věda

2024

Vytvořeno v rámci projektu sdílených činností CZERA financovaného MŠMT  
(identifikační kód MS2103).



## **Obsah**

<b>Gender a intersekcionalita v inkluzivním přístupu k práci a vzdělávání</b>	<b>1</b>
<b>Pojmy, se kterými studie pracuje</b>	<b>3</b>
Genderová dimenze	3
Intersekcionalita	4
Inkluzivita	5
<b>Jak na intersekcionalní mapování nerovností?</b>	<b>5</b>
<b>Konkrétní případy genderové dimenze v oblasti inkluzivity v práci a vzdělávání</b>	<b>7</b>
Genderová dimenze a intersekcionalita v práci na dálku	7
Covid-19 a dopady práce na dálku	8
Work-life balance	9
Jak zkoumat dopady práce na dálku	10
Nerovnosti ve vzdělávání	11
Impostor syndrome jako příklad genderované nerovnosti	11
Historický bias	12
Proč je impostor syndrome důležitý ve vztahu k práci a vzdělávání?	13
<b>Jak implementovat genderovou dimenzi v oblasti práce a vzdělávání?</b>	<b>14</b>
Oblasti, na které byste v rámci svého výzkumu neměli*y zapomenout	14
Otázky, které si můžete klást	14
<b>Zdroje</b>	<b>16</b>
Doporučené zdroje	16
Seznam zdrojů použitých v této případové studii	17

## Gender a intersekcionalita v inkluzivním přístupu k práci a vzdělávání

Máte před sebou případovou studii, která se věnuje inkluzivnímu přístupu v pracovním a vzdělávacím prostředí. Na první pohled se může zdát téma hodně široké, ale je navázáno na výzvu programu Horizontu Evropa (HE) *Inclusiveness in times of change*, kde figuruje jak oblast práce, tak oblast vzdělávání. Vzhledem k tomu, že obě oblasti lze analyzovat podobným způsobem a mohou mít podobné rysy, vidíme v tomto propojení smysl také pro účely této studie. HE kromě uvedení genderové dimenze, která je kritériem pro udělení grantu (award criterion), v této konkrétní oblasti stanovuje, že by se výzkumníci a výzkumnice měli\*y zabývat také dopady svého výzkumu na genderovou rovnost. Ačkoli gender prostupuje celou případovou studii, opravdu zásadní je v případech, které mají potenciál ještě prohloubit stávající nerovnosti (ale také privilegia), a rozevřít tak nůžky mezi jednotlivými skupinami ve společnosti. Genderová dimenze je proto důležitá nejen, co se týče mapování stávajících nerovností, ale může být použita také jako jeden z nástrojů při dosahování férovějšího vzdělávacího a pracovního prostředí. Výzkumy týkající se vzdělávání a práce by proto genderovou dimenzi měly zohledňovat – ať už se zaměřují na současný stav, nebo je jejich cílem navrhnout změny do budoucna či zmapovat potenciální budoucí vývoj.

Smyslem implementování genderové dimenze do výzkumu v oblasti práce a vzdělávání je zejména snaha o to, abychom v analýze nevynechávali\*y zásadní kategorii, jako je gender. V první řadě potřebujeme mít data o tom, jak si jednotlivé skupiny stojí, a odhalit tak zdroj nerovností i jejich vzájemné prolínání. Jakýkoliv výzkum či inovace musí zohledňovat společenskou různorodost, aby byly prospěšné pro všechny lidi, nejen pro část populace. Tím, že zohlednění genderové dimenze reflektuje existující společenskou diverzitu, zvyšuje kvalitu výzkumu. Jedna velikost proto nestačí, ani když jde o práci a vzdělávání.

Náš život ve společnosti je ovlivněn různými zkušenostmi, stresory a situacemi. Ty bývají kombinací našich osobních predispozic a preferencí a tím, jak jsme vnímáni\*y a označeni\*y ze strany většinové společnosti. Gender – tedy sociálně konstruované rozdíly ve společenských rolích, odpovědnostech, postavení a očekávání mezi muži, ženami a osobami dalších genderů – a další proměnné mají za následek naši situovanost ve společnosti a potažmo také to, jestli nebo do jaké míry jsme inkludováni v rámci společnosti jako celku i jednotlivých sociálních skupin. Inkluzivita je snaha o odstranění těchto systémových bariér tak, abychom dosáhli\*y rovnosti a zajistili\*y férové prostředí.

Kromě genderové dimenze tato studie pracuje také s pojmem intersekcionality, která je v oblasti inkluzivity klíčová pro pochopení komplexních situací, ve kterých se jednotlivé osoby ocitají. Naše zkušenosti jsou ovlivněny nejen genderovou identitou a jejím vyjádřením, ale také věkem, rasovým nebo etnickým původem, migrantským původem, socioekonomickým statusem, vzděláním rodičů, zdravotním stavem a dalšími faktory. Pochopení toho, jak tyto vzájemně se prolínající aspekty společně utvářejí naši identitu a vztahování se ke světu, je zásadní. Marginalizované skupiny často čelí mnohem vyšší míře diskriminace a stigmatizace. Intersekcionalní perspektiva nám umožňuje vidět, jak jsou tyto skupiny ovlivňovány diskriminací, nerovnostmi a útlakem, jež se projevují v různé míře, a to v závislosti na dalších proměnných, které se protínají s osou genderu. Jejich vzájemné prolínání znamená, že často není možné je od sebe oddělit a ve výzkumech je potřeba brát v úvahu jejich komplexitu a propojenost, která vede ke konkrétní podobě sociálních nerovností. Kromě toho se intersekcionalní přístup zabývá také mocenskými strukturami a možným prolínáním privilegií či kombinací znevýhodnění a privilegií. V oblasti práce a vzdělávání tak intersekcionalita určuje nejen zkušenosti konkrétních osob, ale měla by hrát důležitou roli také v metodologii, způsobech analýzy dat atd., protože zásadním způsobem vstupuje také do výzkumu samotného skrze pozicionalitu výzkumníka\*ice.

Oblast práce je nejen dobře zmapovaná napříč vědními obory, jako je sociologie a ekonomie, ale bývá také analyzována v rámci feministických přístupů. Často je to právě práce, která analýze podléhá jako první. K těmto feministickým přístupům se samozřejmě přidáváme a nechceme nijak zlehčovat roli péče a neplacené či neformální práce v naší společnosti a ostatně i její důležitost ve vztahu k práci – lépe řečeno tomu, co se v rámci majoritního diskurzu popisuje jako práce. Pokud vás zajímá genderová dimenze práce a péče, doporučujeme zejména texty našich kolegyň z oddělení Sociologického ústavu AV ČR Gender a sociologie, například [Péče jako individuální odpovědnost a prohloubení ekonomického znevýhodnění sólo matek v pandemii covid-19](#) (Dudová, 2021) nebo [Muži a ženy pečující o seniory v rodině](#) (Dudová & Vohlídalová 2018). Práci se věnuje také druhá část knihy *Invisible women* Caroline Criado Perez (2019), která nese titul *The Workplace*, kde najdete hned několik kapitol zabývajících se různými aspekty práce. Nicméně pro účely této studie je práce konceptualizována v kontextu pracovního prostředí či pracoviště, tedy práce za mzdu v předem daných strukturálních podmínkách a zaštitěnou konkrétní institucí či organizací.

V minulosti jsme též připravily případovou studii na téma genderové dimenze duševního zdraví<sup>1</sup>, kde najdete kapitolu týkající se pracovního prostředí s názvem *Duševní zdraví a wellbeing v pracovním prostředí*. Její zkrácenou verzi naleznete [na našem webu](#) a odkaz na celou studii je k dispozici [zde](#).

---

<sup>1</sup> [Nebeská \(2023\)](#)

## Pojmy, se kterými studie pracuje

V této kapitole najdete vysvětlení tří základních pojmů, se kterými tato případová studie pracuje a objevují se ve všech jejích částech – genderová dimenze, intersekcionalita a inkluze.

### Genderová dimenze

Genderová dimenze znamená zahrnutí analýzy genderu a pohlaví do obsahu výzkumu v rámci všech jeho fází.<sup>2</sup> Genderová dimenze se zaměřuje na dopady výsledků výzkumu na muže, ženy a v ideálním případě také na osoby dalších genderů. Pokud dojde k zohlednění intersekcionality, zaměřuje se také na dopady výzkumu na další marginalizované skupiny a zejména jejich průniky s genderem (viz následující kapitola).

Genderová dimenze je relevantní vždycky, když se výzkum nějakým způsobem dotýká lidí nebo pokud mají výsledky na jejich život dopad. Analýzu pohlaví je třeba brát v potaz, pokud jsou pro výzkum relevantní jakékoli biologické faktory nebo pokud pracuje se zvířaty či jejich tkáněmi a výsledky výzkumu se poté budou aplikovat na lidi (například při vývoji léků).

Výzkumy často ukazují, že kvůli tomu, že věda byla v minulosti tvořena muži, v ní stále přetrvávají předsudky a nastavení, ze kterých pak muži (obecně řečeno bílí, privilegovaní, „západní“ muži) benefitují více než další skupiny lidí. Věda tak často systematicky ignoruje polovinu populace (a někdy i mnohem více než polovinu). Za tímto opomenutím mnohdy stojí představa o „univerzálním člověku“, pro kterého jsou výsledky vědeckého bádání (například technologie a produkty) designovány, a opomíjí se nejen rozdíly mezi lidmi různých pohlaví a genderů, ale také odlišnosti v rámci těchto skupin. Výsledky pak nejsou relevantní pro celou populaci, ale pouze pro její menší část.

Úspěšné zohlednění genderové dimenze má různé podoby – v případě sociálních věd je zásadní ji do výzkumu zahrnout. Ve společnosti jsou často genderové rozdíly odvozovány od pohlaví, přičemž někdy mohou mít biologický základ, někdy nikoliv. Mohou se projevit například v připisování vlastností, schopností a dovedností ženám (a mužům) podle rolí, které jsou společensky a kulturně utvářené. To má poté dalekosáhlé dopady na obory od ekonomie přes historii a právo až po lingvistiku. V případě vzdělávání se gender nějakým způsobem propisuje do všeho od obsahu výzkumu týkajícího se vzdělávání, obsahu vzdělávání, metod a forem učení a hodnocení až po samotné školní prostředí,

---

<sup>2</sup> Pokud se chcete o genderové dimenzi jako takové dozvědět více, nabízíme e-learningový modul, který se jí zabývá. Přihlásit se můžete [zde](#).

organizační kulturu ve vzdělávacích institucích a složení studujících<sup>3</sup> a podobně tomu je i v případě pracovního prostředí.

V jiných oborech se může jednat například o zohlednění ženských těl v crash testech aut tak, aby byla bezpečná pro různé typy těl. Dále například o zohlednění odlišného fungování lidského těla ve vývoji a testování léků tak, aby například jejich dávkování odpovídalo tomu, že ženy a muži mohou léčebné látky vstřebávat různým způsobem, a bylo tak bezpečné opravdu pro všechny. Dalším příkladem může být zajištění inkluzivního obsahu datasetů při práci s umělou inteligencí tak, aby měla reprezentativní vzorek dat, se kterými může dále pracovat, a nedocházelo k reprodukci a upevňování existujících nerovností. Genderová dimenze je potřeba proto, aby byly výzkum a inovace užitečné všem bez ohledu na jejich gender, etnicitu, zdravotní stav či další charakteristiky, a proto je klíčové ji zahrnout i v případech výzkumů týkajících se pracovního prostředí a vzdělávání.

## Intersekcionalita

Intersekcionalní přístup (z anglického „intersection“ = křižovatka) znamená zohledňovat vedle kategorie genderu a pohlaví také další kategorie, jako je věk, rasa a etnicita, socioekonomický status atd., které mohou být pro výzkum stejně tak relevantní. Intersekcionalita zkoumá, jakým způsobem tyto další faktory mohou interagovat s kategorií genderu.

Průsečíky těchto kategorií vytvářejí osy nerovnosti napříč společnostmi a vždy u nich záleží na kontextu a na aktuálním střetu aktuálních proměnných. V praxi tak může totožná situace představovat jinou specifickou zkušenost pro muže a pro ženu, jinou specifickou zkušenost například pro mladého muže se zdravotním postižením, který žije ve městě, a jinou zkušenost pro starší ženu romské etnicity žijící na venkově. Aby byl výzkum inkluzivní a reflektoval co nejvěrněji realitu všech dotčených osob, je potřeba zvolit právě intersekcionalní přístup.

Kromě toho, že je důležité analyzovat pohlaví a gender, je také nutné zkoumat, jak se s kategorií pohlaví a kategorií genderu prolínají další faktory. Těmito faktory nebo proměnnými mohou být biologické, sociokulturní nebo psychologické aspekty uživatelů a uživatelék, zákazníků a zákaznic či zkoumaných osob. Mezi tyto faktory patří mimo jiné například genetika, věk, pohlavní hormony, reprodukční stav, stavba těla, tělesná velikost, zdravotní způsobilost, etnicita, národnost, geografická poloha, socioekonomický status, vzdělání, sexuální orientace, náboženství, životní styl, jazyk či rodinné zázemí.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> [Donovalová & Tenglerová \(2023\)](#)

<sup>4</sup> Nebeská & Brabcová (2022)

## Inkluzivita

Inkluze se vztahuje k pocitu jednotlivce o tom, zda nebo do jaké míry je součástí instituce či daného systému, a to jak po formální stránce (přístup k informacím, transparentnost procesů), tak té neformální (neformální výměna informací a rozhodování)<sup>5</sup>. Nejen v korporátním prostředí se často používá spojení diverzita a inkluze (diversity & inclusion), nicméně se jedná o dva oddělené pojmy. Diverzita se oproti inkluzi týká demografických rozdílů – jak těch, které můžeme vizuálně posoudit (např. pohlaví, rasa, věk), tak těch nepozorovatelných (např. kultura, poznání, vzdělání) a může být spojována s danou organizací, a tudíž také považována za pro ni charakteristickou<sup>6</sup>. To však nemusí korespondovat s tím, jak se pracující v konkrétní organizaci cítí či jak vnímají svou vlastní roli v ní. Gender, etnicita, věk a další sociální faktory mají za následek naši situovanost ve společnosti a potažmo také to, jestli nebo do jaké míry jsme inkludováni v rámci společnosti jako celku i v rámci jednotlivých sociálních skupin.

Podle Shore et al. musí být naplněny dvě vzájemně se doplňující potřeby, aby se pracující v pracovním prostředí cítili inkludováni – sounáležitost a jedinečnost<sup>7</sup>. Naplnění těchto dvou potřeb je podmínkou pro to, aby se pracující cítili skutečně začlenění, pokud se musí naplnění jedné z těchto potřeb vzdát, nemůžeme mluvit o inkluzivním pracovním prostředí.

Inkluzivita je výsledkem procesu inkluze. Diverzita tak může být popsána jako zdroj, inkluze jako proces a inkluzivita jako výsledek<sup>8</sup>.

## Jak na intersekcionalní mapování nerovností?

Cílem intersekcionalní analýzy je zachycení komplexity interakcí mezi vzájemně se prolínajícími sociálními nerovnostmi. Intersekcionalní analýza poukazuje na to, že kategorie, jako jsou rasa, třída, gender, sexualita, etnická příslušnost, národnost, věk atd., nefungují odděleně jako izolovaně se vyskytující a vzájemně se vylučující entity, ale naopak jako propojené a vzájemně se konstruující jevy, které utvářejí komplexní podoby sociálních nerovností<sup>9</sup>.

Právě vzájemné prolínání je zásadní pro metodologii, protože nemůžeme jednotlivé osy pouze „sečíst“, ale je potřeba zaměřit se na konkrétní podobu jejich průsečíků. Hancock (2007)<sup>10</sup> odlišuje tzv. aditivní přístup od intersekcionalního

---

<sup>5</sup> [Mor Barak \(2015\)](#)

<sup>6</sup> [Mor Barak \(2015\)](#)

<sup>7</sup> [Shore et al. \(2011\)](#)

<sup>8</sup> [Talmage et al. \(2007\)](#)

<sup>9</sup> [Collins \(2015\)](#)

<sup>10</sup> [Hancock \(2007\)](#)

přístupu, kdy aditivní se zaměřuje na jednotlivé aspekty izolovaně a předpokládá, že prolínání identit lze chápat jako součet jejich částí. Naproti tomu intersekcionalní přístup předpokládá, že průsečík jednotlivých aspektů musí být posuzován společně.

**Table 1**  
**Conceptual differences among approaches to the study of race, gender, class and other categories of difference in political science**

	Unitary Approach	Multiple Approach	Intersectional Approach
Q1: How many categories are addressed?	One	More than one	More than one
Q2: What is the relationship posited between categories?	Category examined is primary	Categories matter equally in a predetermined relationship to each other	Categories matter equally; the relationship between categories is an open empirical question
Q3: How are categories conceptualized?	Static at the individual or institutional level	Static at the individual or institutional level	Dynamic interaction between individual and institutional factors
Q4: What is the presumed makeup of each category?	Uniform	Uniform	Diverse; members often differ in politically significant ways
Q5: What levels of analysis are considered feasible in a single analysis?	Individual <i>or</i> institutional	Individual <i>and</i> institutional	Individual <i>integrated</i> with institutional
Q6: What is the methodological conventional wisdom?	Empirical or Theoretical; Single method preferred; multiple method possible	Empirical or Theoretical; Single method sufficient; multiple method desirable	Empirical and Theoretical; Multiple method necessary and sufficient

Zdroj: Hancock, A.-M. (2007). [When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm.](#)

Podle McCall (2005) se dají rozlišit tři přístupy ke komplexitě na základě postoje ke kategoriím:

- **Antikategoriální** přístup dekonstruuje analytické kategorie skrze uznání toho, že naše realita je natolik komplexní, že ji nemůžeme adekvátně postihnout v rámci předem definovaných kategorií (odmítání kategorií).
- **Intrakategoriální** přístup se zaměřuje na analýzu jedné konkrétní skupiny a zkoumá průniky různých faktorů v rámci této konkrétní skupiny, a to zejména na opomíjených průsečících (používání kategorií, ale současně kritický přístup k nim).
- **Interkategoriální** přístup dočasně strategicky pracuje s existujícími analytickými kategoriemi za účelem dokumentování nerovností mezi skupinami a měnícími se nerovnostmi mezi více sociálními kategoriemi (strategické používání kategorií)<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> [McCall \(2005\)](#)



V empirickém výzkumu se používají zejména intrakategoriální a interkategoriální přístupy, protože umožňují pracovat se stabilními kritérii, které je možné sledovat také napříč časem.

Při práci s intersekcionalitou je důležité kromě metodologických aspektů zohlednit také epistemologické předpoklady, ze kterých intersekcionalita vzešla<sup>12</sup>. Vzhledem k tomu, že naše pozicionalita, způsob práce s daty, volba teorií atd. jsou určující pro výsledky výzkumu (vědění ani jeho produkce není neutrální), je namísto zvážit, zda intersekcionalní analýza opravdu slouží k pochopení komplexity nerovností a zda nedochází k reprodukci stávajících nerovností v rámci výzkumu. Collins (2015) definuje hlavní předpoklady pro využití intersekcionalní analýzy takto:

- a) věnování pozornosti společenským institucím,
- b) rozšíření mocenských systémů nad rámec rasy, třídy a genderu,
- c) uplatnění intersekcionalní optiky na sociální problémy,
- d) věnování dostatečné pozornosti identitě,
- e) sebereflexivní pohled na epistemologické a metodologické otázky intersekcionality.<sup>13</sup>

Pokud hledáte inspiraci, jak k intersekcionalnímu mapování přistoupit, velmi doporučujeme publikaci [Measuring Sex, Gender Identity, and Sexual Orientation](#)<sup>14</sup> (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine). Publikace se sice vztahuje primárně k medicínskému výzkumu, ale její metody jsou aplikovatelné zejména v případě kvantitativních výzkumů napříč různými obory.

## Konkrétní případy genderové dimenze v oblasti inkluзивity v práci a vzdělávání

Genderová dimenze je významná ve všech oblastech, které se týkají pracovního prostředí a vzdělávání. V této kapitole najdete dva příklady toho, jak je možné k genderové dimenzi, ale také k intersekcionalitě přistoupit.

### Genderová dimenze a intersekcionalita v práci na dálku

V minulosti byla práce na dálku doménou určitých profesí či pozic, přičemž se většinou jednalo o kombinaci distanční a prezenční práce. V posledních letech však dochází k zásadním proměnám pracovního prostředí a možnost výhradně

---

<sup>12</sup> [Collins \(2015\)](#)

<sup>13</sup> [Collins \(2015\)](#)

<sup>14</sup> [National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine](#) (2022).

pracovat na dálku se stává běžnější<sup>15</sup>. Spolu s těmito proměnami dochází také k posunu porozumění tomu, co práce na dálku znamená, což poukazuje na dynamičnost této oblasti, na kterou reagují také legislativní změny<sup>16</sup>. Před pandemií byla práce na dálku chápána jako práce z jiného místa než z hlavního pracoviště, tedy nejen jako práce z domova<sup>17</sup>. Pro účely této studie používáme práci na dálku jako označení pro práci zejména ve spojitosti s využitím technologií, které umožňují propojení s hlavním pracovištěm.

## Covid-19 a dopady práce na dálku

Práce na dálku zažila boom během pandemie Covidu-19. Od jejího využití v některých odvětvích jako nezbytnosti zavedené bez větší přípravy během krize dochází k posunu a využívání možností práce na dálku strategicky a plánovaně. Výhodou může být například vyšší flexibilita, lepší schopnost soustředit se, efektivnější využití času či větší kontrola nad rozložením pracovní náplně v rámci dne<sup>18</sup>. Kromě toho má práce na dálku za následek také odbourání času stráveného dojížděním, což může mít zejména v případě dojíždění autem i pozitivní environmentální dopady<sup>19</sup>. Mezi potenciální úskalí práce na dálku patří nebezpečí přetížení, tlak na dokončení úkolů v omezeném čase<sup>20</sup>, větší izolovanost, omezení sociálních interakcí, stírání hranic mezi pracovním a osobním životem či negativní dopad na kariéerní rozvoj<sup>21</sup>. Kromě toho je zásadní vzít v úvahu také genderovou a intersekciónální dimenzi dopadů práce na dálku.

Jedním z dopadů změny pracovního režimu během pandemie, ale také po ní je odstranění strukturálních a kulturních bariér, které mohly před pandemií bránit ve využívání práce na dálku<sup>22</sup>. Zároveň větší zkušenosti s prací na dálku mohly zvýšit její atraktivitu, zvláště mezi matkami, které se snaží o sladování pracovního a osobního života<sup>23</sup>. Navzdory těmto posunům však v této oblasti existují genderové rozdíly. Ty se týkají především genderového dělení práce, kdy ženy častěji zastávají pečující roli a možnosti práce na dálku tak využívají zejména pro lepší work-life balance. To souvisí s většími bariérami, kterým čelí, z důvodů předsudků, jež v této oblasti stále přetrvávají<sup>24</sup>. Muži oproti tomu využívají práce na dálku jako nástroje pro zvýšení efektivity, mají v tomto ohledu menší překážky než ženy a také ji využívají častěji<sup>25</sup>.

---

<sup>15</sup> [Brynjolfsson et al. \(2020\)](#), [ILO \(2020\)](#), [Milasi et al. \(2020\)](#)

<sup>16</sup> Viz například novela zákoníku práce platná od 1. 10. 2023, kde je ošetřena také práce na dálku.

<sup>17</sup> Wheatley et al. (2021).

<sup>18</sup> Wheatley et al. (2021).

<sup>19</sup> [Al-Habaibeh et al. \(2021\)](#)

<sup>20</sup> [Matli \(2020\)](#)

<sup>21</sup> Wheatley et al. (2021).

<sup>22</sup> [Abendroth et al. \(2022\)](#)

<sup>23</sup> [Arntz et al. \(2020\)](#)

<sup>24</sup> [Abendroth et al. \(2022\)](#)

<sup>25</sup> [Abendroth et al. \(2022\)](#)

Kromě důležitosti genderové dimenze má možnost práce na dálku také různé dopady na různé populace, nehledě na to, že v některých profesích práce na dálku není z povahy práce možná. To se týká zejména klíčových odvětví, jako je zdravotnictví a pečovatelství, pedagogika, zemědělství nebo služby. Pokud vezmeme v úvahu finanční ohodnocení těchto profesí, můžeme dojít k závěru, že práce na dálku může kromě ulehčování pracovní situace či lepšího sladování práce a osobního života zásadním způsobem prohlubovat již existující nerovnosti. Z práce na dálku pravděpodobně nejvíce benefitují nejbohatší vrstvy společnosti, kterým navíc povaha práce umožňuje například snížení základních výdajů, protože nejsou svazováni konkrétní lokalitou<sup>26</sup>. Větší pozornost by si zasloužila také specifická situace pracujících, kteří jednak nemají kapacitu či možnost pracovat na dálku a jejich pozice nejsou považovány za klíčové profese<sup>27</sup>.

## Work-life balance

Pojem work-life balance se používá pro označení sladování pracovního a osobního života. Důležitost nabývá zejména pro osoby s pečujícími povinnostmi, tedy pro osoby, které pečují o děti nebo o další osoby, jako jsou například seniorky. V kontextu ČR tvoří 75 % výhradně pečujících osob ženy<sup>28</sup> a v případě domácností vedené sólo rodičem se jedná o ženy v 85 %<sup>29</sup>. Otázka sladování pracovního a osobního života je tedy zásadním způsobem genderovaná. Odpovědí na lepší work-life balance mohou být různé flexibilní formy práce – sem spadá nejen práce na dálku, ale také například flexibilní pracovní doba, částečné úvazky či zhuštěný pracovní týden. Důležitá je v tomto ohledu také institucionální kultura daného pracoviště, protože ve všech výše zmíněných případech pomáhá formalizace flexibilních forem práce, stejně tak jako stanovení pravidel týkajících se dalších aspektů práce, které mohou přispět k lepšímu sladování. Více informací o sladování pracovního a osobního života můžete najít v jednom z modulů našeho e-learningového kurzu Genderová rovnost v instituci<sup>30</sup>.

Při výzkumech týkajících se pracovního prostředí velmi doporučujeme zaměřit se nejen na placenou práci, ale také další formy práce, jako je například péče nebo neformální práce. Analýza sladování pracovního a osobního života v tomto ohledu může být velmi užitečná a sloužit k hlubšímu pochopení práce jako takové.

---

<sup>26</sup> [Ewers & Kangmennaang \(2023\)](#)

<sup>27</sup> [Cockayne \(2021\)](#)

<sup>28</sup> [Dudová & Vohlídalová \(2018\)](#)

<sup>29</sup> [Dudová \(2021\)](#)

<sup>30</sup> [Kurz II.: Genderová rovnost v instituci](#), Modul 4: Tematické oblasti plánu genderové rovnosti: sladování osobního a pracovního života. NKC – gender a věda.

## Jak zkoumat dopady práce na dálku

Ačkoliv se zejména po pandemii Covidu-19 objevuje v sociálních vědách stále více výzkumů, které se zabývají sociálními nerovnostmi nejen na základě genderu, ale i dalších faktorů, intersekcionalita by měla figurovat ve většině sociálněvědních témat, a to nejen v souvislosti s krizí. Právě zohlednění genderu, ale také prolínání různých sociálních faktorů<sup>31</sup> a následné unikátní kombinace diskriminace a privilegií, které se intersekcionalita snaží postihnout, je zásadní pro hluboké pochopení sociální reality různých aktérů\*ek. Výzkum v oblasti sociálních věd tak může zásadním způsobem přispět k pochopení našich komplexních zkušeností, odhalit diskriminaci či mocenské nerovnosti a skrze získaná data také přispět k pozitivní změně.

Při designování výzkumu můžete vycházet z toho, kde se objevují mezery ve výzkumu, zejména gender data gap. Zaměřit se můžete například na to, zda vůbec máte k dispozici dostatek dat, jestli již existují nějaké poznatky o zkoumaném problému a potažmo zda existující poznatky reflektují gender a intersekcionalitu. Poté se můžete zaměřit konkrétněji na to, jak se daný aspekt projevuje v rámci skupin žen nebo mužů, jak funguje znevýhodnění na různých osách a jak se tyto osy vzájemně prolínají. Doporučujeme také věnovat nějaký čas analýze toho, jak vypadala metodologie již uskutečněných výzkumů a jakým způsobem tyto výzkumy pracovaly s jednotlivými sociálními faktory, jako je například gender, socioekonomický status, etnicita, věk, rodičovský status nebo zdravotní stav. Například tedy na to, zda s nimi tyto studie pracovaly jako s oddělenými faktory, či se snažily nalézat jejich průniky. Základním předpokladem pro překlenutí mezer v datech je shromažďování dat oddělených nejen podle genderu, ale také dalších sociálních faktorů. Ačkoliv výzkumy mohou mít k dispozici data z různých skupin, pokud se s nimi nadále nepracuje odděleně, nebudou náležitě vypovídat o jednotlivých skupinách.

Během analýzy dat je zásadní zaměřit se nejen na rozdíly, ale také podobnosti – ať už v rámci jedné skupiny, nebo mezi skupinami. Velmi pravděpodobně odhalíte nějaké genderové rozdíly – to může být dáno například kulturním a institucionálním kontextem. Zároveň je ale stejně tak zásadní zaměřit se na případy, kdy mohou být významnější jiné aspekty než gender. V případě práce na dálku můžete například odhalit, že bezdětná žena středního věku s vysokoškolským vzděláním a nadprůměrným výdělkem se může více podobat mužům, kteří mají děti, ale jinak jsou v podobné pozici. Proto je potřeba neoperovat s vnitřní homogenitou jednotlivých skupin, ale zaměřit se také na rozdíly uvnitř skupiny. Stejně tak může být klíčové odhalit podobnosti mezi jednotlivými skupinami, které mohou vypovídat například o podobném postavení ve společnosti navzdory odlišným kombinacím průniků jednotlivých faktorů.

---

<sup>31</sup> Někdy bývá označováno také jako přístup gender+.

## Nerovnosti ve vzdělávání

Vzdělávací instituce jsou místem, kde žactvo a studující tráví velké množství času, a jsou proto zásadní pro jejich socializaci. Vzdělání je ve společnosti oceňováno nejen symbolicky, ale také souvisí s výší příjmů v pozdějším životě a přístup k němu (či naopak zamezení v něm) může mít zásadní dopady na životní úroveň i spokojenost. Kromě toho mohou vést nerovnosti ve vzdělávání k ospravedlnění sociálních nerovností ve společnosti<sup>32</sup>. Proto je potřeba, aby vzdělávání bylo inkluzivní – tedy aby měli všichni přístup ke vzdělávání, aby mohli na vzdělávacím procesu sami participovat a dosáhnout tak plného potenciálu. Při výzkumech týkajících se vzdělávání se můžeme zaměřit na tři úrovně rovnosti ve vzdělávání – rovnost přístupu, rovnost podmínek a rovnost výsledků<sup>33</sup>. Kromě genderu, který se ve vzdělávání projevuje na několika úrovních<sup>34</sup>, jsou ve vzdělávacím procesu relevantní také další faktory, od biologických přes sociální až po ekonomické. Proto je ve výzkumech, které se nerovnostmi ve vzdělávání zabývají, důležitá intersekcionalita.

### Impostor syndrome jako příklad genderované nerovnosti

Jedna z oblastí v rámci vzdělávání, kde se mohou genderové a intersekcionalní aspekty zásadním způsobem promítnout do výsledného stavu, je hodnocení, srovnávání a obecně jakékoliv zkoumání „výkonu“ studujících. To bývá klíčové pro jejich další směřování a nezohlednění komplexity faktorů, které přispívají k tomu, jak si kdo ve vzdělávacím procesu vede, může mít zásadní důsledky. Jeden z konceptů, se kterými lze v tomto případě pracovat a zahrnout ho do analýzy, je tzv. impostor syndrome, který může mít na výkon marginalizovaných skupin podstatný vliv.

Impostor syndrome, tedy česky syndrom podvodnice<sup>35</sup>, poprvé pojmenovaly psychologičky Pauline Rose Clance a Suzanne Imes v roce 1978. Syndrom podvodnice popisuje úspěšné osoby, které si navzdory objektivním úspěchům nedokážou své úspěchy zvnitřnit a mají o sobě trvalé pochybnosti a strach, že budou odhaleny jako podvodnice<sup>36</sup>. Clance a Imes ve svém článku uvedly, že jsou to zejména úspěšné a vzdělané ženy, které impostor syndrome jako skupinu postihuje nejvíce<sup>37</sup>. Důležité je však dodat, že syndrom podvodnice může zažít kdokoli, kdo o svých schopnostech pochybuje, nejedná se tedy pouze o záležitost žen. Naše pochybnosti o vlastních schopnostech je však nutné nahlížet ve

---

<sup>32</sup> [Greger \(2018\)](#)

<sup>33</sup> [Greger \(2018\)](#)

<sup>34</sup> Viz například publikace [Genderová dimenze v obsahu vzdělávání](#) NKC – gender a věda (Donovalová & Tenglerová 2023).

<sup>35</sup> V tomto textu úmyslně používáme označení ve formě feminina vzhledem k vyšší prevalenci u žen.

<sup>36</sup> [Bravata et al. \(2020\)](#)

<sup>37</sup> [Clance & Imes \(1978\)](#)

společenském kontextu – proto do velké míry závisí na tom, zda nám úspěch či schopnosti připisují také stereotypy či společenská očekávání na základě různých sociálních faktorů. Syndrom podvodnice je pravděpodobnější u osob, které patří do marginalizovaných společenských skupin<sup>38</sup>. Proto je potřeba zaměřit se ve výzkumech nejen na situaci dívek a žen (a zejména pak těch z etnických minorit či socioekonomicky znevýhodněného prostředí), ale také například LGBTQ+ osob, u kterých zatím imposter syndrome není dobře zmapovaný<sup>39</sup>.

Syndrom podvodnice je hmatatelným příkladem toho, jak mohou vypadat dopady nejen genderové socializace, ale také neinkluzivního vzdělávacího systému a pracovního prostředí. Ačkoliv se projevuje na individuální úrovni, jedná se o individualizovaný projev strukturálního problému a je potřeba k němu takto přistupovat. Je to tedy jeden z faktorů, který je dobré při výzkumech zohlednit. Pokud zkoumáte témata, která se věnují výkonu v rámci vzdělávacího procesu, může pro vás být povědomí o impostor syndromu zásadní už během navrhování jeho designu. Je dobré zohlednit ho tedy jak v metodologii (například přímým metodologickým ošetřením či zavedením kontrolních skupin), tak během interpretace dat, kde můžete uplatnit intersekcionalní hledisko.

## Historický bias

Když se zaměříme na historický a společenský kontext a na to, kdo byl v jakém období považován za génia nebo úspěšného člověka, asi nepřekvapí, že se tento historický bias propisuje i do naší současné společnosti. V Kanadě a USA začal v roce 1966 David Chamber s experimentem „Draw a scientist“ mezi žactvem základních škol. Od té doby byla tato metoda mnohokrát replikována, a tak máme k dispozici poměrně rozsáhlá data o tom, jaký měly děti v různých historických obdobích bias<sup>40</sup>. Ačkoliv dochází k postupnému zlepšování situace – v 60. letech děti kreslily vědkyně jen v 1 % případů, v roce 2019 už to bylo 28 %<sup>41</sup>. I když se představy o tom, jak vypadá „vědec“, mění také podle věku dětí, tento poměr stále zdaleka neodpovídá zastoupení žen ve vědě a svědčí o systémovém problému. Criado Perez mluví o předsudku o brilantnosti (brilliance bias<sup>42</sup>), který stále prostupuje různými oblastmi i vědními obory a má za následek menší účast žen v těch oborech, kde je to, co společensky označujeme za brilantnost, potřeba. To je součástí kontextu, na jehož základě syndrom podvodnice funguje.

---

<sup>38</sup> [Cokely et. al. \(2017\)](#)

<sup>39</sup> [Joshi & Mangette \(2018\)](#)

<sup>40</sup> Viz například metaanalýza dat [Miller et al. \(2018\)](#)

<sup>41</sup> Criado Perez (2019), pp 101

<sup>42</sup> Původně byl pojem brilliance gender bias použit v tomto článku: Bian, L., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2018). [Evidence of bias against girls and women in contexts that emphasize intellectual ability](#). *American Psychologist*, 73(9), 1139–1153.

## Proč je impostor syndrom důležitý ve vztahu k práci a vzdělávání?

Uvědomění si a rozpoznání toho, že něco existuje, je prvním krokem k řešení. Na straně lidí, kteří o sobě pochybují, může být zásadním momentem to, že mají označení pro to, co zažívají, a skrze oficiální definici a konceptualizaci termínu mohou dále pracovat s obsahem a dopady daného konceptu. U syndromu podvodnice to platí obzvláště – pokud totiž pochybujete o svých vědomostech a zkušenostech (nebo alespoň o tom, zda jsou opravdu „reprezentativní“ či „objektivní“, jestli nejste sama, co si to myslí atd.), právě externí validace může odstranit první bariéry na cestě k jeho rozpoznání. Na straně osob, které impostor syndrom pozorují u ostatních (tedy i vědců\*kyň), to může být jednak upozornění na systémový problém – například fakt, že ženy nemají na pracovišti dostatečnou podporu nebo jsou častěji než muži přerušovány, když mluví na pracovních schůzkách – ale také nastavení zrcadla v momentech, kdy se stejný mechanismus spustí u někoho jiného a může nám pomoci odhalit vlastní vzorce chování.

Pro impostor syndrom je určující také uvědomování si naší vlastní pozice ve společnosti. Osoby s vysokým uvědoměním vlastní genderové stigmatizace se například častěji obávají, že genderové stereotypy slouží k posuzování jejich intelektuálních schopností<sup>43</sup>. Opravdu zásadní je proto s impostor syndromem pracovat právě jako se systemickým problémem, jenž je projevem dopadů sociálních faktorů a rozdílných zkušeností, nikoliv čistě individualizovanou záležitostí. Pro pracovní i vzdělávací prostředí je důležitým signálem zejména v momentech, kdy pozorujeme některé vzorce v tom, jak se kdo chová, a může být skvělým podnětem pro reflexi, ale také poukázat na mezery v doposud provedených výzkumech. Zkušenost se syndromem podvodnice může zásadně ovlivnit například akademický rozvoj osob, které patří mezi podreprezentované minority a navzdory svým schopnostem zažívají pocity nedostatečnosti, jejichž důsledkem může být rezignace na akademické prostředí<sup>44</sup> a v případě žactva či studujících také rezignaci na pokračování ve vzdělávacím procesu.

Existuje také významná souvislost mezi syndromem podvodnice a problémy s work-life balance, tato souvislost se však může minimalizovat, pokud pracující získají lepší organizační podporu<sup>45</sup>. To znamená, že instituce a organizace mohou pomoci zmírnit dopady impostor syndromu na pracující, pokud si této souvislosti budou vědomy. Pro výzkumy v oblasti práce a vzdělávání z toho vyplývá, že právě zkoumání organizační podpory v instituci může být klíčové pro komplexní pochopení výkonu či postupu na kariérních či vzdělávacích drahách.

---

<sup>43</sup> [Cokley et al. \(2015\)](#)

<sup>44</sup> [Joshi & Mangette \(2018\)](#)

<sup>45</sup> [Bravata et al. \(2020\)](#)

# Jak implementovat genderovou dimenzi v oblasti práce a vzdělávání?

V oblasti práce a vzdělávání hraje zásadní vliv jak genderová dimenze, tak intersekcionalita. Je to právě prolínání různých forem diskriminace, kde je potřeba zlepšit jak náš současný stav poznání, tak intersekcionalitu ošetřit také metodologicky.

Oblasti, na které byste v rámci svého výzkumu neměli\*ypapomenout

- Genderová dimenze
- Intersekcionalita
- Možný vliv stereotypů a předsudků na výsledky výzkumu
- Gender data gap ve výzkumech, se kterými pracujete
- Nedostatečná zastoupenost žen či osob minoritních genderů v uplynulých studiích
- Malé množství výzkumů pracujících s intersekcionalní analýzou a dopad tohoto nedostatku na vámi zkoumanou oblast

Otázky, které si můžete klást

- State of the art
  - Existuje gender data gap ve vámi zkoumané oblasti?
  - Byla provedena rešerše relevantní literatury s ohledem na pojmy gender, etnicita, socioekonomický status atd.?
  - Existuje intersekcionalní analýza vámi zkoumané oblasti?
  - Jakou metodologii existující výzkumy používaly? V čem je aplikovatelná pro váš výzkum a co je potřeba zlepšit?
- Počáteční fáze výzkumu
  - Jakou roli ve výzkumu hrají rozdílné genderové identity, normy a vztahy?
  - Jaká je naše vlastní pozicionalita a vlastní představy o genderu, které by mohly mít na výzkum vliv?
  - Došlo k přezkoumání analytických konceptů, kategorií a teoretických modelů tak, aby neobsahovaly chybné či vyvrácené domněnky nebo stereotypy?
  - Nedochozí ke stereotypizaci nebo vyloučení relevantních skupin?
  - Jakou roli hrají faktory, jako je například socioekonomický status, vzdělání a přístup ke vzdělání, věk, pečující povinnosti atd.?
  - Bylo zohledněno, jak může gender výzkumníka či výzkumnice ovlivnit výsledky výzkumu a jak mohou genderové vztahy mezi



výzkumníky a výzkumnicemi a participanty a participantkami ovlivnit sběr dat, kvalitu sebraných dat a výsledky výzkumu?

- Analýza dat
  - Je analyzována souvislost genderu s jinými relevantními proměnnými (jako např. věk, sociální původ, socioekonomický status, etnicita)?
  - Byl při použití existujících dat zohledněn kulturní nebo institucionální kontext, v němž byla data získána, s ohledem na možné genderové předsudky?
  - Došlo k prozkoumání existující podobnosti mezi skupinami (muži, ženy, osoby s odlišnou genderovou identitou) a odlišnosti uvnitř těchto skupin?
  - Jsou reportovány i nulové rozdíly?
  
- Diseminace výsledků výzkumu
  - Jsou součástí prezentace i relevantní statistiky, tabulky nebo grafy rozlišující výsledky dle pohlaví a dalších faktorů?
  - Jakým způsobem byly získány údaje o genderové identitě?
  - Jakým způsobem jsou komunikována intersekcionalní data?
  - Informujeme o všech výsledcích (i neprůkazných)?
  - Přichází v úvahu použití [publikačních guidelines „SAGER“](#)?
  
- Pro více oblastí a otázek, na které se můžete zaměřit, doporučujeme následující publikace:
  - [Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation](#) (European Commission)
  - [Toolkit Gender in EU-funded research](#) (Yellow Window)

## Zdroje

V NKC pracujeme na komplexní tabulce se zdroji k genderové dimenzi, kterou můžete využívat pro vlastní účely. Ke stažení je k dispozici [zde](#). Na prvním listu najdete přehled obecných zdrojů týkajících se genderové dimenze, další listy jsou rozděleny podle oblastí, oblast sociálních věd najdete na listu *Social sciences*. Tam si můžete vyfiltrovat zdroje podle témat, která jsou pro vás relevantní a pomohou vám v integrování genderové dimenze do vašeho výzkumu.

## Doporučené zdroje

- Donovalová, A., Tenglerová, H. (2023). [Genderová dimenze v obsahu vzdělávání](#). Sociologický ústav AV ČR.
- NKC – gender a věda: [E-learningový kurz Genderová rovnost v instituci I. a II.](#)
  - Kurz II., Modul 5: [Tematické oblasti plánu genderové rovnosti: genderová dimenze v obsahu výzkumu](#) (odkaz funguje pouze po přihlášení do kurzu)
- NKC – gender a věda: [Tabulka se zdroji k genderové dimenzi](#)
- NKC – gender a věda: [Jak na změnu: Genderová rovnost ve výzkumné instituci](#)
- European Commission: [Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation](#)
- Yellow Window: [Toolkit Gender in EU-funded research](#)
- TA ČR: [Příručka pro vyhodnocení genderové dimenze v obsahu výzkumu a inovací](#)
- Kilden: [What is the Gender Dimension in Research? Cases Studies in Interdisciplinary Research](#)
- European Union: [Toolkit – Gender in EU-funded Research](#)
- EASE Gender Policy Committee: [The SAGER guidelines](#)
- [RESISTIRÉ](#) project website

## Videa

- Gender Equality Academy EU [Learn what is the gender dimension in research](#)
- Gender Equality Academy EU: [Learn useful methods on how to include the gender dimension in research](#) (Gender Equality Academy EU)
- Canadian Institutes of Health Research: [Online Training Modules: Integrating Sex & Gender in Health Research](#)

## Knihy

- Caroline Criado Perez: Invisible women
- Angela Saini: Superior

## Seznam zdrojů použitých v této případové studii

Abendroth, A. K., Lott, Y., Hipp, L., Müller, D., Sauermann, A., & Carstensen, T. (2022). [Has the COVID-19 pandemic changed gender- and parental-status-specific differences in working from home? Panel evidence from Germany](#). *Gender, work, and organization*, 10.1111/gwao.12836. Advance online publication.

Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., Javareshk, M. B. (2021). [Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic](#). *Global Transitions* 3: 99 - 108.

Arntz, M. , Ben Yahmed, S., Berlingieri, F. (2020). [Working From Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps](#). *Intereconomics* 55: 381-386.

Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). [Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review](#). *Journal of general internal medicine*, 35(4), 1252–1275.

Brynjolfsson, E., Horton, J.J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H.-Y. (2020). [COVID-19 and remote work: an early look at US data](#). *National Bureau of Economic Research Working Paper No. 27344*.

Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). [The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention](#). *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247.

Cockayne, D. (2021). [The feminist economic geographies of working from home and "digital by default" in Canada before, during, and after COVID-19](#). *Canadian Geographer / Le Géographe canadien* 4: 1–13.

Cokley, K., Awad, G., Smith, L., Jackson, S., Awosogba, O., Hurst, A., Stone, S., Blondeau, L., Roberts, D. (2015). [The roles of gender stigma consciousness, impostor phenomenon and academic self-concept in the academic outcomes of women and men](#). *Sex Roles: A Journal of Research*, 73(9-10), 414–426.

Cokley, K., Smith, L., Bernard, D., Hurst, A., Jackson, S., Stone, S., Awosogba, O., Saucer, C., Bailey, M., Roberts, D. (2017). [Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students](#). *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 141–154.

Collins, P. H. (2015). [Intersectionality's Definitional Dilemmas](#). *Annual Review of Sociology* 41: 1–20.

Criado Perez C. (2019). *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men*. Abrams Press, New York.

Donovalová, A., Tenglerová, H. (2023). [Genderová dimenze v obsahu vzdělávání](#). Sociologický ústav AV ČR.

- Dudová, R. (2021). [Péče jako individuální odpovědnost a prohloubení ekonomického znevýhodnění sólo matek v pandemii covid-19](#). *Gender a výzkum / Gender and Research*, 22(2): 110–138.
- Dudová, R., Vohlídalová, M. (2018). [Muži a ženy pečující o seniory v rodině](#). *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 54(2): 219–251.
- Ewers, M., Kangmennaang, J. (2023). [New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption](#). *Applied geography* 152.
- Greger, D. (2018). [Spravedlivost českého školského systému v mezinárodním srovnání](#). *Orbis Scholae*, 2(1): 46–59.
- Hancock A.-M. (2007). [When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm](#). *Perspectives on Politics* 5(1): 63–79.
- International Labour Organisation. (2020). [Working from Home: Estimating the worldwide potential](#). Geneva, Switzerland: ILO.
- Joshi, A., Mangette, H. (2018). [Unmasking of impostor syndrome](#).
- Matli, W. (2020). [The changing work landscape as a result of the Covid-19 pandemic: insights from remote workers life situations in South Africa](#). *International Journal of Sociology and Social Policy* 40(9/10): 1237–1256.
- McCall, L. (2005). [The Complexity of Intersectionality](#). *Signs* 30(3): 1771–1800.
- Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). [Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to](#). *European Commission: Science for Policy Briefs*.
- Miller, D.I., Nolla, K.M., Eagly, A.H., Uttal, D.H. (2018), [The Development of Children's Gender-Science Stereotypes: A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies](#). *Child Dev*, 89: 1943–1955.
- Mor Barak, M. E. (2015). [Inclusion is the Key to Diversity Management, but What is Inclusion?](#) *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83–88.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2022). [Measuring Sex, Gender Identity, and Sexual Orientation](#). Washington, DC: The National Academies Press.
- Nebeská, A. (2023). [Genderová dimenze duševního zdraví a wellbeingu: případová studie](#).
- Nebeská, A., Brabcová, M. (2022). 5. Tematické oblasti plánu genderové rovnosti: Genderová dimenze v obsahu výzkumu.
- Pehe, V. (2023). [Syndrom podvodnice. Realita každodenního života \(mladé\) akademičky](#). Rovné příležitosti v souvislostech.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., Singh, G. (2011). [Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research](#). *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289.

Talmage, C., & Knopf, R. C. (2017). [Rethinking diversity, inclusion, and inclusiveness: The quest to better understand indicators of community enrichment and well-being](#). In P. Kraeger, S. Cloutier, & C. Talmage (Eds.), *New dimensions in community well-being* (pp. 7–27). Springer International Publishing/Springer Nature.

Wheatley, D., Hardill, I., Buglass, S. (2021). *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*. IGI Global, Hershey.

World Health Organization. (2022, September 28). [Mental health at work](#).