



ANALÝZA A NÁVRH DOPORUČENÍ KE SNIŽOVÁNÍ NEGATIVNÍCH DOPADŮ DIGITALIZACE PRÁCE VE VZTAHU K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ



Obsah

1. Úvod.....	2
2. Genderové rozdíly ve vzdělávání a na trhu práce.....	2
2.1. Základní a střední školy	2
2.2. Vysoké školy	3
2.3. Muži a ženy v IT	4
3. Vztah žen a mužů k technologiím	5
3.1. Příklad chytrých domácností	6
3.2. Inkluzivní a participativní design	6
3.3. Doporučení	6
4. Vliv digitalizace na výkon práce a harmonizaci pracovního a osobního života	7
4.1. Práce na dálku – zkušenosti z pandemie covid-19	7
4.2. Úskalí transformačního potenciálu teleworkingu v kontextu genderových nerovností	8
4.2.1. Gender care gap	9
4.2.2. Duševní zdraví a well being.....	9
4.2.3. Genderové strukturální nerovnosti.....	10
4.3. Doporučení v oblasti teleworkingu na základě zkušeností během pandemie covid-19	11
5. Digitální transformace trhu práce.....	13
5.1. Automatizace práce.....	13
5.2. Platformová práce	13
6. Zdroje.....	15

1. Úvod

Masové rozšíření digitálních technologií v posledních dekadách zásadním způsobem proměňuje socio-ekonomické a politické parametry naší společnosti a významným způsobem zasahuje i do oblastí genderových nerovností. Digitalizace v tomto kontextu představuje příležitost i riziko pro rovnost žen a mužů. I přes vliv digitální transformace na existující genderové nerovnosti se v akademických i politických debatách setkáváme spíše s tzv. genderově slepou perspektivou, která genderovou dimenzi této problematiky přehlíží, a to i v kontextu ekonomické transformace a nových forem práce (Rosenblat, Stark 2016; Vallas, Kovalainen 2019, pro kritickou reflexi viz Alemann et al. 2020).

Význam digitalizace pro otázku genderové rovnosti rozpoznávají i klíčové dokumenty Evropské unie (dále jako „EU“). Strategie genderové rovnosti na roky 2020–2025 uvádí nezbytnost integrace genderové perspektivy v rámci digitální transformace (Evropská komise 2020a), evropská digitální strategie „Formování digitální budoucnosti“ pak zdůrazňuje význam rovného přístupu k digitálním technologiím (Evropská komise 2020b). V roce 2019 se státy EU zavázaly ke zvýšení participace žen v digitálních a technologických sektorech, zejména ve STEM¹ (EU 2019). Naplňování cílů nicméně zaostává za stanovenými závazky a systematický monitoring nejenom počtu žen v digitálních, informačních a technologických odvětvích, ale také dalších genderových témat spojených s digitalizací, je ztížen chybějícími (genderově de-segregovanými) daty (EIGE 2020a). *Koalice pro digitální dovednosti a pracovní místa*, kterou založila Evropská komise v roce 2016, si klade za cíl podporu inkluzivní digitální strategie, která má minimalizovat rozdíly v digitální gramotnosti a dovednostech, tzv. digital skills gap. Studie Evropské komise monitorující naplňování těchto cílů nicméně hodnotí stupeň genderového mainstreamingu v národních politikách, které se tématu jednotného digitálního trhu týkají, jako nedostatečné (Evropská komise 2016).

Následující text stručně shrne klíčové oblasti digitální transformace práce se zaměřením na genderové rozdíly ve vzdělávání a IT kompetence, vztah žen a mužů k technologiím a na zkušenosti během pandemie covid-19 s fenoménem práce na dálku. Krátce také představí problematiku automatizace práce a platformovou práci.

2. Genderové rozdíly ve vzdělávání a na trhu práce

2.1. Základní a střední školy

Zda jsou dívky vedeny k technicky zaměřeným oborům, je dobré sledovat již od raného dětství. Z mnoha výzkumů věnujícím se genderové socializaci vyplynulo, že rodina a nejbližší okolí již před nástupem do mateřské školy interagují s dětmi rozdílně na základě toho, zda jsou to chlapci nebo dívky. Díky jsou vedeny k péči o druhé a je s nimi komunikováno více emocionálně, chlapci jsou často skrze hračky rozvíjeni spíše v technických dovednostech a v zaměřování se spíše na věci než lidi (Smetáčková et al. 2007). Tento přístup pokračuje na všech úrovních vzdělávání, kdy vyučující mají od chlapců a dívek jiná očekávání. Často totiž přepokládají, že dívky a chlapci mají jiné zájmy a preferují jiné předměty či obory. Vyučující tedy vnímají dívky jako vhodné spíše na humanitní či estetické předměty, chlapcům jsou podle nich bližší právě technické obory (Smetáčková et al. 2007). Toto stereotypizování zároveň pokračuje i na úrovni rodiny, kdy chlapci a rodiče chlapců častěji připisují jejich úspěchy

¹ STEM je zkratkou pro přírodní vědy (Science), technologie (Technology), techniku (Engineering) a matematiku (Mathematics).

v matematice spíše ke schopnostem či talentu než ke snaze. Naproti tomu dívky a jejich rodiče přikládají větší váhu úsilí než schopnostem a vysvětlují si matematické úspěchy svých dcer právě snahou a ne talentem. (Sáinz, Eccles 2012). Negativní vztah dívek k matematice je podle některých výzkumů budován už od raného dětství (Ceci et al., 2014).

Významnou roli v tomto smyslu hrají společenské genderové stereotypy, kdy dívkám není v rodinách či školách předkládáno dostatečné množství podnětů nebo možností, proč se například o technicky zaměřené předměty zajímat. Někdy se předpokládá, že dívky tzv. nemají buňky na matiku a jsou tak často směřovány spíše do oborů humanitních a sociálně-vědních. To se projevuje jak na úrovni středních škol, kdy dívky volí častěji gymnázia či střední odborné školy (dále jako „SOŠ“) s maturitou, chlapci oproti tomu SOŠ bez maturity (Federičová 2019). Při výběru vysoké školy je tento trend podobný – dívky výrazně častěji nastupují na humanitní a sociálně-vědní obory, chlapci na obory technické (o vysokých školách více v další kapitole), což se pak projevuje i v genderově segregovaném pracovním trhu (Valentová, Šmídová, Katrňák 2007).

Co se týče faktických schopností chlapců a dívek, ukazuje se, že tento přístup se nezakládá na realitě. Z výzkumů vyplývá, že dívky nemají horší znalosti například v oblasti informačních a komunikačních technologií (dále jako „IKT“) (Aesaert, van Braak 2015). Podle některých výzkumů dosahují dívky dokonce lepších výsledků než chlapci v počítačové a informační gramotnosti, chlapci naopak dívky předstihnou v počítačovém myšlení (Fraillon et al. 2020). Ve většině případů dívky na prvním a druhém stupni základních škol prokazují stejně dobré (nebo dokonce lepší) výsledky než chlapci také v přírodních vědách, technologiích, inženýrství a matematice (tzv. STEM předměty). Jejich zájem o STEM předměty začne kolem patnáctého roku života klesat. V zemích OECD pouze 1 % 15letých dívek (oproti 8 % chlapců) uvedlo, že chce pracovat na pracovních místech souvisejících s IKT (Perifanou, Economides 2020).

Jako jeden z nejdůležitějších faktorů se ukazuje vnímání samotných dívek a chlapců a to, jak hodnotí své technické kompetence. Chlapci mají v oblasti IKT větší sebedůvěru ve své schopnosti. Dívky používají IKT spíše jako nástroj k dosažení kreativního, sociálního nebo vzdělávacího cíle, zatímco chlapci se více zaměřují na samotné IKT jako součást zábavy (např. počítačové hry) (Ertl, Helling 2011). Také bylo zjištěno, že tradiční stereotypy (dívky nemají zájem o technicky laděné předměty či obory) mohou vyvolat tzv. negativní atribuční cykly, které mohou mít za následek snížení úsilí a horší výsledky dívek v souvislosti s IKT (Ertl, Helling 2011). Může se tedy jednat o určité sebenaplňující se proroctví, kdy dívkám říkáme, že v něčem nejsou nebo nebudou dobré, a ony proto upouštějí od technicky zaměřené životní cesty. Klíčový se zdá být právě patnáctý rok života. Do tohoto období se dívky zajímají o STEM obory velmi podobně, i jejich matematické schopnosti a dovednosti se od chlapců neliší. Kolem tohoto věku však začínají chápat, že toto prostředí není k ženám příliš přátelské (Trotman 2017), a nastává tak tento zásadní rozhodovací uzel, kdy dívky ztrácí zájem o technicky zaměřené oblasti.

2.2. Vysoké školy

Ačkoli ženy převažují mezi studujícími a absolventy bakalářského i magisterského stupně v naprosté většině oborů v ČR, výjimkou jsou technické vědy, kde výrazně převažují muži (žen zde nacházíme pouze kolem 30 %). V technických oborech je zároveň nejméně studentek a absolventek doktorských studijních programů. Dominance mužů v technických vědách pokračuje i na úrovni akademických pracovníků na všech úrovních (mezi akademickými pracovníky je jen 23 % žen, mezi výzkumníky pouze 12 %) (NKC – gender a věda 2021). Na evropské úrovni zjišťujeme, že 59 % absolventů terciárního vzdělávání v Evropě jsou ženy, ale pouze 3 % absolventů IKT tvoří v Evropě ženy (Perifanou, Economides 2020). Studentky

technických oborů tak nemají příliš mnoho šancí čerpat ze ženských vzorů ani přímo na vysokých školách ani v soukromé sféře.

Jednou z interpretací je, že nepoměr studujících na technických oborech odráží skutečnost, že ženy se na základě stereotypů, se kterými se setkávají na úrovni základního a středního vzdělávání, častěji než muži rozhodnou vstoupit do bakalářského studia humanitních a společenských věd (Sáinz, Eccles 2012). A to na úkor reálných schopností, které ženy v oblasti IKT nebo STEM mají. Tento stav je tedy výsledkem určitých sociálních zvyklostí, které u žen přispívají k nižší preferenci volby technologických oborů, což vede k dominanci mužů v pracovních oblastech, kde jsou vyvíjeny nové technologie. A právě i to, kdo má možnosti a schopnosti nové technologie designovat vyrábět, ovlivňuje vztah žen a mužů k technologiím.

2.3. Muži a ženy v IT

Nerovnosti ve vzdělávání a odlišný přístup mužů a žen k technice se následně propisují do trhu práce. Podle údajů Eurostatu z roku 2020 byly z 28 zemí EU odborníci v oblasti IKT z 82,3% muži a 17,7% ženy (Ertl, Zauchner-Studnicka 2020). Podíl žen v technologických firmách se ale pomalu zvyšuje. Data pro ČR, Polsko a Maďarsko ukazují, že v roce 2019 bylo v technologických firmách 22,4 % žen, v roce 2020 už 23,1 % a prognózy pro rok 2021 a 2022 byly 24 % a 25 %. Ženy oceňují nejvíce flexibilní přístup k zaměstnanci a možnost sladit pracovní a soukromý život. IT pozice se zároveň často vyznačují stabilitou, personálním růstem a dobrými mzdami (No Fluff Jobs 2022).

IT prostředí se také ukazuje jako prostředí, které je schopno do sebe inkorporovat osoby s různými kompetencemi a profesní historií. Pouze 27,5 % dotázaných žen uvedlo, že studovalo informatiku nebo příbuznou technickou fakultu. Až 55 % dotázaných začalo pracovat v IT po netechnickém studiu (23,8 %), kurzech / školeních / bootcampech (15,2 %) nebo po samostudiu (16,16 %) (No Fluff Jobs 2022). Na trhu práce dnes funguje mnoho rekvalifikačních IT kurzů či organizací, které se zaměřují na vzdělávání žen v IT (např. Czechitas², Coding Bootcamp³). Tyto organizace se cíleně zaměřují na prohlubování digitálních dovedností žen, aby se následně mohly uplatnit například jako programátorky, datové analytičky nebo tvůrkyňe webu.

A právě fakt, že mnoho žen si vybírá kariéru v IT až v pozdějším věku nebo po jiných (netechnických) zkušenostech na trhu práce souvisí s tím, že mladé dívky mají i dnes často zkreslenou představu, jak práce či kariéra v IT oblasti vypadá. Důvodem může být to, že školy nemají dostatek zdrojů, jak IT obory dívkám adekvátně představit. Dívky se tak často spoléhají pouze na jednostranná mediální zobrazení IT profesionálů, která nekorespondují s tím, jak o sobě přemýšlejí nebo co od nich společnost jako od dívek očekává (Szlavi 2021). To potvrzují i studie provedené přímo v ČR.: „*Při workshopech o ICT oborech pro studentky gymnázií dívky nejčastěji odpovídaly, že o práci v ICT neuvažují, protože tato práce je „nudná“ a „spíš pro kluky“. Domnívaly se, že obnáší pouze programování nebo spravování hardwaru. Poté, co jim během workshopu byly představeny různé možnosti těchto profesí, začaly o obor projevovat větší zájem.*“ (Hasmanová Marhánková, Svatošová 2011). Na první pohled tedy zdánlivě svobodné rozhodnutí žen vyhýbat se těmto oborům je ovlivněno kulturními představami o tom, že IT je hlavně pro muže.

² Blíže viz <https://www.czechitas.cz/>

³ Blíže viz <https://www.codingbootcamp.cz/>

3. Vztah žen a mužů k technologiím

Vztah genderu a technologií je v české společnosti ne příliš prozkoumaným tématem. K tomu, jaký mají ženy vztah k technologiím a kde leží největší bariéry, mnoho dat v ČR nemáme. V této oblasti je tedy užitečné inspirovat se zahraničními studiemi. Na gender a technologie je často nahlíženo skrze zažitá stereotypy, které předpokládají jiné dovednosti a aspirace na straně žen a mužů. V tomto případě jde o stereotypní předpoklad, že dívky nemají k technologiím podobně dobrý vztah jako chlapci, a to právě protože jsou "jinak nastavené". Nejen proto se jedná o oblast, kterou je třeba se zabývat. Jedním z dalších důvodů je například fenomén tzv. masculine centred technologies (volně přeloženo jako technologie zaměřené na mužskou zkušenost), což jsou technologie, které při jejich používání (neúmyslně) vyčleňují či znevýhodňují ženy (Criado Perez 2020).

V současných západních společnostech je maskulinita stále silně spojována s technologiemi a mocí nad nimi (Wajcman 1991). Genderová socializace, včetně různých vzorů, které kolem sebe máme, a forem vzdělávání, kterými procházíme, vede k rozdílnému vztahu dívek a chlapců (a potažmo žen a mužů) k technologiím. Muži jsou technologiím častěji vystavováni a jsou vnímáni jako technologicky schopnější a kompetentnější než ženy (Cockburn 1983). Někdy se dokonce hovoří o tom, že technologie jsou vyloženě kódovány jako mužské (Bray 2007). Podle Wajcman (2010) je tedy důležité zkoumat genderovou povahu technických odborných znalostí a zaměřit se i na sociální faktory, které utvářejí různé technologie. Zásadní premisou je, že technologie nejsou neutrální, protože jsou vytvořeny lidmi a vyjadřují lidské hodnoty, a jsou tudíž zakotveny v lidských společenských hierarchiích. Existují zjevné třídní, genderové a rasové rozdíly, jako u mnoha nejmodernějších spotřebitelských technologií (Atanasoski, Vora 2019). Při zvažování vztahu mezi pohlavím a technologiemi je tedy důležité vzít v úvahu nejen typického koncového uživatele, ale širší společenský kontext, na jehož fungování se technologie podílejí.

Existuje mnoho oblastí, kde můžeme pozorovat genderovanost technologií – tedy to, jak jsou technologie a jejich vývoj často zaměřené na mužskou zkušenost. Několik názorných případů představilo NKC – gender a věda ve své kampani „Jedna velikost nestačí“ (<https://genderaveda.cz/jedna-velikost-nestaci/>). Dívky mají na celém světě například horší přístup k internetu, jsou častěji terčem kybernásilí, automobily pro ně nejsou bezpečné stejně jako pro muže nebo jim softwary pro rozpoznávání hlasu nejsou dostatečně porozumět. Zmíněné příklady mají společnou příčinu, takzvanou "gender data gap" (Criado Perez 2020) neboli fakt, že nám chybí některá podstatná data o ženách. To je často způsobeno tím, že moderní technologie jsou ve většině případů vyvíjeny muži, kteří na ženy proto mohou zapomenout brát ohled, protože jejich životní zkušenost se v mnohém liší.

Důležitou roli hrají také zkušenosti s ovládáním počítače. Ve společnosti totiž přetrvávají stereotypy o vztahu žen a mužů k počítačům. Muži jsou často hodnoceni jako ti, jež mají větší zájem o počítače, lepší zkušenost a znalosti. Ženy jsou vnímány jako ty, jež nakládají s počítačem jako s praktickým nástrojem. Opět se zde tedy objevuje dichotomie, že muži mají přirozený talent zacházet s technologiemi, zatímco ženy se to musí naučit. (Corneliussen 2004 in Hasmanová Marhánková, Svatošová 2011). Dle výzkumů mají zkušenosti s počítačem také pozitivní dopad na snížení počítačové úzkosti u mužů, ale podobný účinek nebyl nalezen u žen. Vysoce zkušeností muži vykazovali větší sebevědomí a menší úzkost než ženy se stejně vysokou úrovní zkušeností (Broos 2005).

3.1. Příklad chytrých domácností

Příkladem toho, jak je provázání genderu a technologií komplexním jevem, mohou být chytré technologie v domácnostech. S nástupem chytrých technologií do domácností se muži stali těmi, kdo mají na starosti technologickou kontrolu domácnosti. Muži jsou totiž často aktivnějšími uživateli těchto technologií a nastavují a prosazují protokoly pro jejich použití v domácnosti (Richardson 2009; Strengers et al. 2019). Chytré technologie umožňují soustředit ovládání domácnosti do rukou pouze jednoho člena, což může způsobit, že se ostatní členové domácnosti budou bránit jejich používání nebo budou cítit, že nemají tyto technologie pod kontrolou. To může změnit nebo posílit dynamiku mezi partnery či v rodině směrem k nerovnému přístupu a příslušnosti (Hargreaves, Wilson 2017). V souvislosti s tím, že muži jsou socializováni tak, aby byli více technofilní než technofobní, může být genderová dynamika v chytrých domácnostech vychýlena v jejich prospěch.

3.2. Inkluzivní a participativní design

Genderové stereotypy jsou utvářeny společností a její převládající kulturou a často se odrážejí a posilují v technologiích a jejich designech, ať už vědomě nebo nevědomě. Jako jeden z nejdůležitějších kroků, který by učinil technologie přístupnější a méně stereotypní, se ukazuje využívání inkluzivního a participativního designu.

V oblasti Human-computer interaction (HCI) se již řadu let diskutuje, jak vytvářet technologie tak, aby byly brány v potaz i marginalizované skupiny uživatelů. Cílem je vytvořit takové technologie, kterou budou tzv. univerzálně použitelné, tedy aby k nim mělo přístup a mohlo je využívat co nejvíce lidí bez ohledu na jejich původ, gender, věk, zkušenosti či postižení. V souladu s tímto úsilím se inkluzivní design snaží vyhnout „variantním designům“, které se zaměřují pouze na jednu specifickou skupinu uživatelů (Stumpf et al. 2020).

Inkluzivního designu technologií lze docílit tak, že do vytváření či testování nové technologie aktivně zahrneme participanty a participantky s různými životními zkušenostmi a charakteristikami. Tím se lze vyhnout tomu, že vytvářené technologie budou odpovídat pouze představám těch, kdo je vytváří (což jsou vzhledem k číslům, která jsme si představili výše, dominantně muži). Existuje mnoho prvků, na které se v rámci inkluzivního participativního designu zaměřit, a které zvyšují genderovou inkluzivitu vytvářené technologie. Podrobný popis lze nalézt například v manuálu Gender-Inclusive User Interface Guidelines (Weixelbaumer et al. 2012).

3.3. Doporučení

Na základě současných poznatků lze doporučit následující aktivity, které by přispěly k většímu zastoupení žen IT sektoru a které by podpořily zájem žen o technologie.

Girl's Days /Girl's Camps / Hackathony

- různé formy aktivit zaměřené na prohlubování IT dovedností
- zaměřené na různé úrovně vzdělávání (ZŠ, SŠ, VŠ) a různé úrovně kompetencí (začátečnice, pokročilé atd.)
- cílit i na aktivity před 15. rokem věku, kdy klesá zájem dívek o technologie a IT

Revize výuky informatiky na školách

- zjistit, jaký je obsah výuky a na koho je výuka zaměřená
- sledovat vzdělávání na ZŠ a SŠ

- zaměřit se na větší podporu technologických začátečnic a začátečníků, podporovat technologické sebevědomí hlavně u dívek

Vzdělávání výchovných poradců a poradkyň

- pořádat genderově zaměřená školení, která budou upozorňovat na existenci genderových stereotypů souvisejících s trhem práce a IT
- poskytnout podporu v dalším vzdělávání (školení, semináře) a dodat dostatek informací k tomu, jak mohou genderové stereotypy škodit (manuály, příručky)

Poskytovat ženám dostatek ženských vzorů v IT

- seznamovat dívky s ženami v IT na všech úrovních vzdělávání (ZŠ, SŠ, VŠ), ukázat variabilitu práce v IT
- zajistit fungování in-group mentoringu, tedy mentoringu ze strany starších spolužaček či absolventek směrem k mladším/juniornějším

Podpora rekvalifikačních kurzů pro ženy zaměřených na technické obory

- podporovat vznik různorodě zaměřených kurzů (programování, webdesign, analytická činnost, testování atd.)
- zaměřit se na podporu cenově dostupných možností, jak tyto kurzy absolvovat

Zaměřit se na inklusivní a participativní design technologií

- zohledňovat genderovou dimenzi při vytváření, výrobě či implementaci nových technologií
- klást důraz na různorodé složení participantů a participantek zapojujících se do testování technologií
- pořádat školení zaměřená na genderově-inkluzivní design cílená na pracovníky a pracovnice v IT

4. Vliv digitalizace na výkon práce a harmonizaci pracovního a osobního života

4.1. Práce na dálku – zkušenosti z pandemie covid-19

Pandemie covid-19 není jen krizí zdravotní, ale také ekonomickou, sociální a humanitární. Podobně jako tomu bylo u předchozích globálních krizí, jsou i dopady pandemie covid-19 vysoce genderované a liší se v závislosti na intersekcí genderu, socioekonomického statusu, věku, etnicity a dalších relevantních kategorií (Lokot, Avakyan 2020, Cibir et al. 2021; 2022, Axelsson 2021; 2022). Zvýšená frekvence používání digitálních a informačních technologií (ICT) během lockdownů přispěla k prohloubení těchto nerovností nebo vytvoření nových, zejména z důvodu omezeného přístupu k internetu, nedostatečnému technickému vybavení a nižší digitální gramotnosti u určitých skupin obyvatel (Blomberg et al. 2020; Zhen, Walsham 2021). Například ve Spojeném království bylo v roce 2018 stále 5,3 milionu lidí, kteří nepoužívali internet (Watts 2020). To je asi 10 % populace, která je ve větší či menší míře vyloučena v situacích, kdy se řada nezbytných interakcí s úřady, vzdělávacími institucemi nebo v oblasti zaměstnání, přesunula online. Tyto digitální nerovnosti byly dále zvýznamněny proti-pandemickými politikami, které uzavřely veřejné služby a instituce, jako jsou knihovny a komunitní centra poskytující přístup k digitálním technologiím a podporu s jejich používáním zranitelným skupinám (Watts 2020). Přestože evropské výzkumy hovoří o obdobném přístupu k internetu mezi muži a ženami, určité skupiny

žen – zejména ženy starší a s nižším vzděláním – mají omezený přístup k internetu a jsou ohroženy tzv. digital gender divide. 25 % žen ve věku 55–74 let a 27 % žen s nízkým vzděláním nikdy nemělo šanci používat internet ve srovnání s 21 % mužů ve věku 55–74 let a 21 % mužů s nízkým vzděláním (Eurostat 2019).

Pandemie covid-19 významně zasáhla zejména oblast trhu práce. Z důvodu protipandemických opatření došlo k omezení nebo uzavření provozu v určitých sektorech pracovního trhu a zároveň výrazně narostl objem práce vykonávané z domova. Počet lidí pracujících na dálku (na částečný nebo plný úvazek) v průběhu posledních let stabilně rostl (Eurostat 2018), Pandemie tento trend ovšem skokově akcelerovala. Před pandemií covid-19 se práce na dálku týkala jen relativně malého množství lidí. V rámci Evropské unie se zastoupení lidí pracujících na dálku, resp. skrze tzv. teleworking a mobilní teleworking⁴, pohybovalo mezi 30 a více % v zemích jako Dánsko, Švédsko nebo Nizozemí a 10 a méně % v České republice, Polsku nebo Itálii (Eurofound, ILO 2017). Důvodem rozdílného stupně digitalizace trhu práce v rámci EU je kombinace několika faktorů, zejména dostupnost a kvalita technologické infrastruktury, kultura managementu a řízení lidských zdrojů, afinita země k technologiím, potřeby zaměstnanců*kyň na časo-prostorovou flexibilitu a národní právní rámec (Eurofound 2020).

Faktory jako ekonomická a profesní struktura trhu práce, přístup k vysokorychlostnímu internetu a vybavení široké populace osobními počítači do velké míry ovlivnily rozsah teleworkingu v jednotlivých zemích s tím, že k nejvýraznějšímu nárůstu práce na dálku za použití digitálních technologií došlo v zemích, kde byl teleworking rozvinutý již před pandemií a kde je rozložení pracovního trhu takové, že umožňuje výkon významného množství pozic na dálku (Hatayama et al. 2020; ILO 2020). Obecně lze říci, že v důsledku protipandemických opatření přešlo na práci na dálku téměř 4 z 10 evropských zaměstnanců*kyň. Např. ve Finsku pracovalo během pandemie na home office téměř 60 % pracujících, v Belgii, Nizozemsku a Dánsku to bylo více než 50 %, v Irsku, Rakousku a Švédsku využilo 40 % zaměstnaných teleworking (Eurofound 2020b). Dle dostupných dat se v České republice podíl pracujících na dálku zvýšil z původní před-pandemických 5, 2 % na 23-30 %, od jara 2021 se počet lidí pracujících na home office opět snížil na 16 % a dále na 7 % (PAQ Research 2021a; Kyzlinková, Veverková, Vychová 2020).

4.2. Úskalí transformačního potenciálu teleworkingu v kontextu genderových nerovností

Skokový nárůst teleworkingu během pandemie v řadě sektorů trhu práce silně dopadl jak na způsob, jakým lidé pracující na home office vykonávají práci, tak na další aspekty jejich života, zejména na sladování rodinného a pracovního života a oblast duševního zdraví. Tyto dopady zažívaly různé skupiny, stejně jako v případě dopadů pandemie jako takové, různě a celková zkušenost poukázala na dvousečný charakter práce z domova. Teleworking může existující negativní jevy, jakými jsou genderové rozdíly v odměňování nebo v zajišťování péče o děti, domácnost a další závislé osoby, prohlubovat, zároveň v sobě ale skrývá potenciál pro transformaci těchto nerovností.

⁴ Prací na dálku, resp. teleworkingem, rozumíme využívání komunikačních technologií, jakými jsou např. chytré telefony, tablety, notebooky a stolní počítače, pro práci, která je vykonávána mimo prostory zaměstnavatele. Kromě práce na dálku a teleworkingu je ve stejném smyslu užíván i výraz home office, resp. práce z domova (Eurofound a ILO, 2017).

Práce na dálku může být prospěšná tím, že umožňuje větší flexibilitu. Lidé mohou využívat svůj čas efektivněji a zkrátit čas strávený dojížděním, což jim zase pomáhá dosáhnout lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. To však nemusí nutně platit pro každého – řada pracujících na home office má tendence pracovat větší počet hodin, a to i o večerech a svátcích, což je důsledkem nejenom zmíněné efektivity, ale také stírání hranic mezi profesní a soukromou sférou (Wichterlová, Skálová, Čmolíková-Cozlová 2020). Pro pracující na řídicích pozicích znamenal skokový přechod na teleworking nutnost nastavit nové komunikační procesy a pracovní systémy, což s sebou neslo velké množství odpracovaných hodin navíc (ILO 2020). Pandemie covid-19 zvýznamnila limity práce na dálku, které se týkají zejména nedostatečného vybavení pro práci na home office, a to nejenom technického, ale i pokud jde o nastavení nástrojů a procesů pro komunikaci a spolupráci. Chybějící infrastruktura a kultura práce na dálku pak také vedla ke snížení interakcí a setkání v rámci týmů a zvýšení izolace a odpojení od pracovního kolektivu (CBRE RESEARCH 2020).

4.2.1. Gender care gap

Významný faktor ovlivňující rozdílnou zkušenost žen a mužů s teleworkingem během pandemie představují strukturální genderové nerovnosti, zejména existující nerovnosti v péči o děti, další závislé osoby a domácnost. Ta více padá na bedra žen, ať již v oblasti přímé péče, tak pokud jde o péči nepřímou ve smyslu managementu pečujících povinností, komunikace s institucemi a širší rodinou apod. Česká republika patří v oblasti genderovanosti péče k zemím s nejvyššími nerovnostmi, tzv. gender care gap, v kontextu celé EU. Dle údajů Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) je žena hlavní pečující osobou až v 68 % případů (EIGE 2020b). Pandemie existující nerovnosti v péči ještě zvýznamnila – ženy byly v době pandemie z velké části zodpovědné za domácí práce a péči o děti a další závislé osoby (Adisa, Aiyenitaju, Adekoya 2021). Tato zvýšená zátěž vedla ke snížení pracovní produktivity a spokojenosti s prací v porovnání s muži (Feng, Savani 2020). V kontextu pandemie představovalo velkou zátěž také zajištění případně asistence při online vzdělávání pro děti v období, kdy byly uzavřeny vzdělávací instituce. Z výzkumu PAQ Research vyplývá, že se během první vlny pandemie na jaře 2020 učilo se svými dětmi 58 % rodičů dětí na prvním stupni tří a více hodin denně. Na druhém stupni věnovalo obdobné množství času online výuce svých dětí 48 % rodičů (PAQ Research 2020). České rodiny byly zasaženy v celosvětovém kontextu jedním z nejdelších uzavření škol a školek v ČR, které činilo více než 41 týdnů (UNESCO 2020).

4.2.2. Duševní zdraví a well being

Jedním z významných úskalí práce na dálku je stírání rozdělení pracovního a soukromého života. Kolonizace rodinného života prací a zvyšující se stres kvůli potřebě soustavné dostupnosti a potřebě poskytovat péči je jednou z nejčastěji citovaných úskalí práce z domova (Settersten et al. 2020, Chung et al. 2020). V českém kontextu potvrzuje vysoký konflikt mezi pracovním a nepracovní životem u lidí pracujících z domova během pandemie výzkum Sladké a Kreidla (2022).

I tento stres a jeho dopad na duševní zdraví a pohodu je genderovaný a souvisí s existující mezerou v poskytování péče, tzv. gender care gap. Zatímco se duševní pohoda u mužů nelišila podle toho, zda s nimi v domácnosti žijí děti, u žen byla přítomnost dětí v domácnosti spojená se zhoršeným duševním zdravím. Duševní pohoda žen se navíc výrazně propadla v obdobích, kdy byly české školy, školky a další pečující instituce zavřené v důsledku proti-

pandemických opatření (PAQ Research 2021b). Negativní dopad pandemie a zvýšených nároků na péči na duševní zdraví žen s dětmi potvrdily i další výzkumy v českém kontextu (Bartoš et al. 2020; NUDZ 2021). V některých případech se ke zhoršené psychické pohodě a přepracování přidala zkušenost s genderově podmíněným násilím případně eskalace již probíhajícího násilí. Výzkumníci*ce a pomáhající organizace zaznamenali výrazný nárůst (40 %) případů domácího násilí (Nyklová, Moree 2021; Nyklová, Moree, Maufras Černohorská 2022).

Strukturální genderové nerovnosti se propsaly i do kvality pracovních podmínek na home office. Závěry šetření ve francouzském kontextu během pandemie uvádějí, že ženy měly 1,3krát nižší pravděpodobnost, že budou mít oddělený prostor pro práci než muži (62 % žen ve srovnání se 71 % mužů). U žen bylo dále 1,5krát pravděpodobnější, že budou při práci na dálku vyrušovány s odkazem na pečující a související povinnosti (28 % u žen ve srovnání s 19 % u mužů) (Živković, Kerremans, Lorenzo 2022). Tato skutečnost mohla také umocnit stres související s obtížným naplňováním pracovní role v domácím prostředí, která vedla k zvýšení míry stresu u pracujících žen na home office s pečujícími povinnostmi.

V souladu s vyššími nároky na zajištění péče o děti přecházely ženy častěji než muži na placené uvolnění z práce z důvodu péče o člena rodiny, tzv. ošetřovné – během první vlny pandemie strávila v systému příspěvku na péči nějaký čas až pětina matek s dětmi do 18 let (PAQ Research 2020). Z dlouhodobého hlediska lze předpokládat, že jedním z nezamýšlených důsledků krizového ošetřovného bude prohlubování existujících genderových nerovností v oblasti péče a práce. Dlouhodobá absence v práci bude mít negativní dopad na postavení žen na trhu práce. Zejména z hlediska kariérního postupu, zvyšování platu, stability jejich pracovní pozice a kariérních ambicí (Dudová 2020). Ještě výrazněji mohou tyto negativní trendy dopadnout na zvláště ohrožené skupiny, v českém kontextu jde zejména o samoživitelky (Ibid).

4.2.3. Genderové strukturální nerovnosti

Odborné diskuze týkající se transformačního potenciálu pandemie covid-19 v oblasti teleworkingu a možnosti nabourání existujících genderových stereotypů zmiňují případy, kdy došlo k zapojení méně pečujících osob (častěji mužů) do chodu domácnosti a péči o děti a další závislé osoby) (Živković, Kerremans, Lorenzo 2022). Samotné uvědomění si rozsahu a významu péče, ale – zdá se – nebude dostačující faktor k nastartování potřebné změny. A to zejména v kontextu existující gender care gap a minimálního zapojení mužů do péče a dalších povinností souvisejících s chodem domácnosti. Přejít na teleworking se navíc obrovského množství žen vůbec nedotkl – sektory, ve kterých je zaměstnáno výrazně více žen, tedy cestovní ruch (80 %), gastronomie (62 %) nebo pohostinství (71 %)(ČSÚ 2019), mají obecně minimální možnost přechodu na práci na dálku. Navíc byly proti-pandemickými opatřeními zasaženy nejvíce (částečné nebo úplné omezení provozu), což povede k dalšímu prohloubení negativních ekonomickým dopadům pandemie na ženy.

Jak naznačuje nedávná zkušenost během pandemie, samotné sladovací dopady flexibilních opatření nejsou jednoznačné. V kontextu covid-19 hovoříme o teleworkingu jako o „dvoječné zbrani“ sladování, ale daný mechanismus se týká také třeba práce na částečný úvazek nebo sdíleného pracovního místa v dobách mimo krize. Taková opatření paradoxně mohou přispívat ke zvýšené zátěži žen, pokud nebudou doprovázena rovnocenným rozdělením domácích prací a pečujících povinností. Ženy s flexibilním pracovním uspořádáním často tráví podstatnou část

dne péči o domácnost a děti a na práci si vynahrazují pozdní večery, tedy pracují na dvě směny (EIGE 2021). Flexibilní opatření tak dávají ženám možnost vykonávat své „dvojí břemeno“ efektivněji, čímž dochází ke zvýšení stávajících genderových nerovností.

Limitem teleworkingu v českém kontextu, který přispívá k potenciální prekarizaci pracujících na dálku, je i nedostatečná opora tohoto institutu v národní legislativě. Legislativa pro práci z domova je ukotvena v zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „zákoník práce“) dlouho absentovala, což vedlo k nejasnostem ohledně toho, jak práci z domova nastavit, kdo nese náklady apod. V současné době (prosinec 2022) je v meziresortním připomínkovém řízení novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a některých dalších zákonů, která upravuje, jakým způsobem bude možno práci na dálku sjednat a jaké budou v tomto ohledu povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele⁵.

V neposlední řadě je nezbytné zmínit v souvislosti se zvýšeným využíváním digitálních technologií během pandemie fenomén digitálního genderově podmíněného násilí. Během krize covid-19 se významně zvýšila frekvence využívání digitálních a informačních technologií za účelem práce, vzdělání, komunikace s úřady nebo udržování sociálních kontaktů. Pro řadu žen a dívek ale zvýšená frekvence využívání těchto technologií znamenala větší riziko, že se stanou oběťmi nebo svědkyněmi digitálního genderově podmíněného násilí (Kerremans, Wuiame, Denis 2022). Tento trend může vést nejenom k negativním jevům jako zhoršená psychická pohoda a trauma obětí a přeživších, ale také k sebe-omezování používání digitálních technologií. Výzkumy naznačují, že ženy a dívky tráví méně času online a upravují způsoby, jakými dané technologie využívají z důvodu obavy ze sexualizované kyber-šikany, nenávistných komentářů, digitálního stalkingu a dalších forem digitálního genderově podmíněného násilí (EIGE 2019). V tomto kontextu je zejména potřeba zaměřit se na vzdělávání a prevenci, zakotvení ochrany této formy násilí v evropské legislativě (konkrétně jde o přijetí směrnice EU o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí z 8. března 2022, která tuto formu násilí explicitně zmiňuje) a zahrnutí tématu digitálního násilí do interních nařízení zaměstnavatelů o zamezení projevů násilného chování na pracovišti (Kerremans, Wuiame, Denis 2022).

4.3. Doporučení v oblasti teleworkingu na základě zkušeností během pandemie covid-19⁵

Neplacená práce je práce

Zvýšená prevalence teleworkingu poskytuje příležitost ke zlepšení celkového postavení žen na trhu práce. V tomto ohledu je však klíčové, aby politiky podporovaly spravedlivější rozdělení pečovatelských povinností a spravedlivější dělbu práce při práci z domova. Je proto nezbytné uznat neplacenou práci jako práci, poskytnout dostatek času na její výkon, aktivně motivovat muže k většímu zapojení do pečujících povinností a tím bojovat proti přetrvávajícím genderovým nerovnostem.

⁵ Doporučení formulovaná v rámci projektu RESISTIRÉ (blíže viz www.resistire-project.eu/), viz Živković, Kerremans, Lorenzo 2022).

Právo na flexibilní telework

Protože práce na dálku nemusí být v nejlepším zájmu všech zaměstnanců*kyň, mělo by být zaručeno právo pracujících na dobrovolnou práci na dálku a konkrétní provádění tohoto práva by mělo být zajištěno právním a regulačním rámcem. Aby se zohlednily rozdíly v práci na dálku v různých odvětvích, měl by být právní rámec upraven prostřednictvím kolektivních smluv na úrovni jednotlivých odvětví.

Právo na odpojení

„Právo na odpojení“ mimo pracovní dobu by mělo spadat pod základní zásady bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců*kyň při práci. Existence tohoto práva by měla být jasně komunikovaná a zaměstnavatelé by měli povzbuzovat své zaměstnance*kyně, aby jej využíval v rámci zajištění lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a vyšší produktivity během pracovní doby. Měla by být stanovena a respektována jasná pravidla o tom, kdy se od pracovníků*ic očekává, že budou online a kdy budou k dispozici pro společné úkoly a online setkání. Samozřejmostí je také svoboda pracovníků*ic organizovat si práci a pracovní dobu tak, jak nejlépe odpovídá jejich rozvrhu. Koncept „core hours,“ tedy hodin, v rámci kterých lze organizovat schůzky a workshopy a během kterých by zaměstnanci*kyně měli být k dispozici pro telekonference a (video) hovory, může sloužit jako inspirativní příklad dobré etikety práce na dálku.

Práce na dálku je práce: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Při práci na dálku pracovníci*ce stále vykonávají své profesní činnosti. Jako takové by všechny předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci měly platit stejně doma (nebo při práci z jiného vzdáleného místa) jako na tradičním pracovišti. Stejný princip platí pro všechna ostatní pracovní práva zakotvená v zákoníku práce. Prevence potenciálních negativních vedlejších dopadů práce na dálku na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců proto zůstává odpovědností zaměstnavatele.

Práce na dálku je nový druh práce: Vytváření kultury důvěry a podpory

Úspěšné zajištění teleworkingu závisí na flexibilní adaptaci přístupu zaměstnavatele k této formě práce. Přílišná kontrola a monitorování pracovních vztahů poškozuje pohodu a zdraví pracovníků*ic i jejich celkovou produktivitu. Jako takový je nezbytný styl vedení, který je založen na podpoře a důvěře mezi zaměstnavateli a zaměstnanci*kyněmi, spíše než na stylu založeném na kontrole. Zaměstnavatel by měl konkrétně upravit očekávanou pracovní dobu a standardy produktivity. V současné době pracují pracovníci*ce na dálku dle dostupných dat déle, než když pracují na pracovišti a zároveň mnohdy uplatňují zvýšenou sebekontrolu. Zaměstnavatelé by proto měli se svými zaměstnanci*kyněmi otevřeně diskutovat o očekáváních, která existují s ohledem na práci na dálku (tj. kolik práce se očekává od pracujících v daném časovém rámci). Participace zaměstnanců*kyň při nastavování a organizaci práce na dálku je zásadní pro zajištění úspěšného zavedení a dodržování dohody o teleworkingu.

5. Digitální transformace trhu práce

V posledních dvou dekáдах došlo k výrazným posunům v oblasti digitalizace, které měly významný dopad na trh práce. Nové formy umělé inteligence a technologický vývoj v robotice, masové rozšíření digitálních a informačních technologií nebo možnost uchovávat velké množství digitálních dat proměnili nejenom způsoby, jakým vykonáváme určité pracovní pozice a úkony, ale transformovali nebo vytvořili zcela nová pracovní odvětví (Valenduc, Vendramin 2017). Tyto změny pak nutně souvisí s proměnou genderových nerovností na trhu práce i mimo něj.

5.1. Automatizace práce

Jedním z ústředních témat digitalizace je zvyšující se automatizace lidské práce. Ta je umožněná rychlým vývojem v oblasti uchování a zpracování velkého množství digitalizovaných informací. Tato data jsou dále zpracována skrze výkonné algoritmy, které data využívají k osvojení celé řady úkonů. Některé pracovní pozice dříve vykonávané pracovníky*ceci pak zcela nebo částečně vykonávají automatizované stroje (Eurofound 2018a). Transformace trhu práce v důsledku automatizace dle dostupných prognóz může vést jak k polarizaci, resp. k zrušení celé řady pozic vyžadujících střední kvalifikaci (a tím pádem rozdělení trhu na vysoce a nízce kvalifikované pozice), tak k modernizaci trhu práce, v rámci kterého se zvyšuje poptávka po vysoce kvalifikovaných pozicích a nízko-kvalifikované pozice mizí (OECD 2017; Oesch, Piccitto 2019).

S odkazem na přetrvávající horizontální a vertikální genderovou segregaci trhu práce lze očekávat, že automatizace práce bude mít odlišný dopad na ženy a muže. V evropském kontextu ženy vykonávají častěji repetitivní a méně komplexní pracovní úkony než muži (Piasna, Drahokoupil 2017). Dostupné analýzy uvádějí, že 11 % žen je ohroženo ztrátou zaměstnání z důvodu automatizace v porovnání s 9 % mužů (Mezinárodní měnový fond 2018). Výzkumy zaměřující se na automatizaci práce a genderové rozdíly v platech také nejsou příliš optimistické a odhadují reprodukci platových rozdílů nebo feminizaci určitých automatizovaných sub-odvětví a plošně nízké nastavení platové hladiny v těchto sektorech (Rubery 2018). Pozitivní dopad automatizace na stávající genderové nerovnosti je tak možný jen za určitých předpokladů, konkrétně implementace genderově senzitivních politik a regulací, důrazu na strukturální odstranění přetrvávajících genderových nerovností v participaci žen ve STEM a IT oborech a větší zapojení žen na rozhodujících pozicích v těchto odvětvích i na politické úrovni, která nastavuje zmíněný regulativní rámec (Ibid).

5.2. Platformová práce

Specifickým produktem digitalizace je fenomén platformové práce – ta zahrnuje jak typy pracovních úkonů, které jsou vysoce kvalifikované (např. překlad nebo vývoj softwarů), tak nízko kvalifikované (typicky roznáška jídla, úklid aj.). Platformová práce je "forma zaměstnání, která využívá online platformu, jenž umožňuje organizacím nebo jednotlivcům přístup k jiným organizacím nebo jednotlivcům za účelem řešení problémů nebo poskytování služeb výměnou za úplatu" (Eurofound 2018b: 9). Jedná se o způsob sjednání práce tzv. on demand, tedy na zakázku, a daná transakce zahrnuje tři aktéry – online platformu, klienta*ku a pracující*ho.

Platformová práce prozatím představuje pouze malý výsek evropské ekonomiky, ale očekává se její významný nárůst (PwC 2019). Ženy jsou v sektoru platformové práce pod-reprezentované z důvodu genderové sektorové segregace, ale prognózy naznačují, že by se tato disproporce mohla v budoucnu změnit. A to zejména s odkazem na skutečnost, že sub-sektor platformové práce zahrnující služby v oblasti péče o domácnost má dle odhadů potenciál nejrychlejšího růstu (PwC 2016). To s sebou samozřejmě nese řadu úskalí, která jsou typická pro platformovou práci obecně – prekarizace a nedostatečná ochrana pracujících. V kontextu práce v domácím prostředí, která bývá častěji vykonávána ženami s migrantskou zkušeností, se navíc objevuje zvýšené riziko vykořisťování a dalších forem zneužívajícího a diskriminujícího zacházení (FRA 2018).

6. Zdroje

Adisa, T. A., O. Aiyenitaju, O. D. Adekoya. 2021. „The Work–Family Balance of British Working Women during the COVID-19 Pandemic.“ *Journal of Work-Applied Management* 13 (2): 241–260.

Aesaert, K., van Braak, J. 2015. “Gender and socioeconomic related differences in performance based ICT competences.” *Computers & Education* 84: 8–25. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.12.017>.

Alemann, A. von, J. Grulich, I. Horwath, L. Weber. 2020. A Plea to Reflect on the Entanglements of Gendered Work Patterns and Digital Technologies. *Gender a výzkum / Gender and Research* 21 (2): 3–12.

Axelsson, T. et al. 2021. *RESISTIRÉ D4.1 Qualitative indications of inequalities produced by COVID-19 and its policy responses. 1st cycle summary report*. Dostupné z: <https://zenodo.org/record/5595815#.YrqtWuzP1Eb>.

Atanasoski, N., K. Vora. 2019. *Surrogate Humanity: Race, Robots, and the Politics of Technological Futures*. Durham: Duke University Press.

Axelsson, T. et al. 2022. *RESISTIRE D4.2 Building back better? Qualitative indications of inequalities produced by Covid-19 and its policy and societal responses. 2nd cycle summary report*. Dostupné z: <https://zenodo.org/record/6517795#.YrqtZOzP1Eb>.

Bartoš, V., Cahlíková, J., Bauer, M., Chytilová, J. 2020. *Dopady pandemie koronaviru na duševní zdraví*. Institut IDEA antiCOVID-19, Národohospodářský ústav AVČR.

Broos, A. 2005. “Gender and Information and Communication Technologies (ICT) Anxiety: Male Self-Assurance and Female Hesitation.” *CyberPsychology & Behavior* 8(1): 21–31, <https://doi.org/10.1089/cpb.2005.8.21>.

Blomberg, Matt et al. 2021. “Digital Divide and Marginalized Women during COVID-19: A Study of Women Recently Released from Prison.” *Information, Communication & Society* 24(14):2113–32. doi: [10.1080/1369118X.2021.1963462](https://doi.org/10.1080/1369118X.2021.1963462).

CBRE RESEARCH. 2020. *Working from home survey 2020. Flipping the paradigm*. Dostupné z: https://f.tlcollect.com/fr2/320/68460/20200515_CEE_Work_from_Home_Survey.pdf.

Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., Williams, W. M. 2014. Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest* 15 (3): 75–141, <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1529100614541236>.

Cibin, R. et al. 2021. *RESISTIRE D2.1 - Summary Report mapping cycle 1*. Dostupné z: <https://zenodo.org/record/6325633#.YrquAOzP1EZ>.

Cibin, R. et al. 2022. *RESISTIRÉ D2.2 - Summary Report mapping cycle 2*. Dostupné z: <https://zenodo.org/record/6536060#.YrquAuzP1Eb>.

Cockburn, C. 1983. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London: Pluto Press.

Criado Perez, C. 2020. *Invisible Women: Data Bias in A World Designed for Men*. Penguin Books: London.

Dudová, R. 2020. *Mechanismy znevýhodnění sólo matek na pracovním trhu*. Praha: Aperiio. Dostupné z: <https://bit.ly/3Nt4tXL>

EIGE. 2019. *Gender equality and youth: opportunities and risks of digitalisation*. Beijing Platform for Action. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-youth-opportunities-and-risks-digitalisation>.

EIGE. 2020a. *Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

EIGE. 2020b. *Gender inequalities in care and consequences on the labour market*. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

EIGE. 2021. *Gender Equality Index 2021: Health*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupné z: <https://bit.ly/3Npo1fK>.

Ertl, B., Helling, K. 2011. "Promoting Gender Equality in Digital Literacy." *Journal of Educational Computing Research* 45(4): 477–503, <https://doi.org/10.2190/EC.45.4.f>.

Ertl, B., Zauchner-Studnicka, S. 2020. "Game-Based Learning for Facilitating Gender Equity in ICT." *International Journal Of Gender, Science And Technology* 12(2): 223-245, <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/536/1150>.

EU. 2019. *Commitment on women in digital*. Declaration. Dostupné z: file:///C:/Users/vanda.cernohorska/Downloads/wid_dd3_declaration_signed_A4F8AD41-CBDE-3C15-1D200768B2A66886_58562.pdf.

Eurofound, ILO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

Eurofound. 2018a. *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18002_en.pdf.

Eurofound. 2018b. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>.

Eurofound. 2020a. *COVID-19 could permanently change teleworking in Europe*. Dublin: Eurofound. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>.

Eurofound. 2020b. *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*. Dublin: Eurofound. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

Eurostat. 2018. *Working from home in the EU*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>.

Eurostat. 2019. *Digital Economy and Society section*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/digital-economy-and-society/data/main-tables>.

Evropská komise. 2016c. Resolutions, recommendations and opinions. *Official Journal of the European Union*. 59(C 484), 1. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:484:FULL&from=LT>.

Evropská komise. 2020a. *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. (COM/2020/152 final). Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.

Evropská komise. 2020b. *Shaping Europe's Digital Future*. Dostupné z: https://commission.europa.eu/sites/default/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_en_4.pdf.

Federičová, M. 2019. Dopady známek na vysvědčení na životní rozhodnutí žáků. Praha: IDEA, CERGE-EI, Národohospodářský ústav AV ČR.

Feng, Z., K. Savani. 2020. „Covid-19 Created a Gender Gap in Perceived Work Productivity and Job Satisfaction: Implications for Dual-Career Parents Working from Home.“ *Gender in Management: An International Journal* 35 (7/8): 719–736.

Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Gebhardt, E. 2014. “Preparing for Life in a Digital Age.” The IEA International Computer and Information Literacy Study International Report, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-14222-7>.

FRA. 2018. *Out of sight: migrant women exploited in domestic work*. Dostupné z: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-migrant-women-labour-exploitation-domestic-work_en.pdf.

Hatayama, M, M. Viollaz, H. Winkler. 2020. Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. *Policy Research Working Paper No. 9241*. Washington DC: World Bank.

Hargreaves T., C. Wilson. 2017. Smart Homes and Their Users, Human–Computer Interaction Series, https://doi.org/10.1007/978-3-319-68018-7_1.

Hasmanová Marhánková, J., M. Svatošová. 2011. Ženy v technických a ICT oborech: situace v ČR. Praha: Gender Studies.

Chung, H., H. Birkett, S. Forbes, H. Seo. 2021. "Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom." *Gender & Society* 35 (2): 218-232.

ILO. 2020. *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Geneva: International Labour Office. Dostupné z: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm.

ILO. 2020. *Working from Home: Estimating the worldwide potential*. ILO Policy Brief. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf.

Kerremans, A., N. Wuïame, A. Denis. 2022. *RESISTIRE Factsheet: Creating Safe Digital Spaces*. Dostupné z: Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7035486>.

Kyzlinková, R., S. Veverková, H. Vychová. 2020. "Práce z domova - popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce." *FÓRUM sociální politiky* 5: 9-15. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/2020/10/21/prace-z-domova-%E2%88%92-popis-stavu-pred-pandemii-a-mozne-konsekvence-do-novych-pomeru-organizace-prace/>.

Lokot, M., Y. Avakyan. 2020. "Intersectionality as a lens to the COVID-19 pandemic: implications for sexual and reproductive health in development and humanitarian contexts." *Sexual and Reproductive Health Matters* 28:1.

Mezinárodní měnový fond. 2018. *Gender, technology, and the future of work*. Dostupné z: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236>.

Národní ústav duševního zdraví (NUDZ). 2021, January 12. *První výsledky studie COH-FIT: V době pandemie se u žen zvýšil stres, u mužů se zvýšilo altruistické chování. Vzrostl čas strávený s médii*. Dostupné z: <https://bit.ly/3ymwHiD>.

NKC – gender a věda. 2021. Monitorovací zpráva. Sociologický ústav AV ČR.

No Fluff Jobs. 2022. Women in IT 2022: Chances and opportunities for starting and developing a career, <https://wp-insights.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/09/1115313/Report-No-Fluff-Jobs-Women-in-IT-2022-Chances-and-Opportunities-for-Starting-and-Developing-a-Career.pdf>

Nyklová, B., D. Moree, D. 2021. *Násilí na ženách v souvislosti s covid-19*. Výzkumná zpráva. Dostupné z: <https://bit.ly/3a1mf6D>.

Nyklová, B., D. Moree, V. Maufras Černohorská. 2022. Nevědění jako faktor v nepravdělné regulaci domácího násilí na ženách v zrcadle pandemie covidu-19. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 58(5), 533-562.

OECD. 2017. *How technology and globalisation are transforming the labour market*. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017/how-technology-and-globalisation-are-transforming-the-labour-market_empl_outlook-2017-7-en.

Oesch, D., G. Piccitto. 2019. *The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015*. *Work and Occupations*, 46(4), 441-469.

Palomares-Ruiz, A., Cebrián, A., López-Parra, E., García-Toledano, E. 2020. "ICT Integration into Science Education and Its Relationship to the Digital Gender Gap." *Sustainability* 12(13): 5286, <https://doi.org/10.3390/su12135286>.

PAQ Research. 2020. *Ekonomické problémy domácností a distanční vzdělávání*. Dostupné z: https://idea.cerge-ei.cz/files/PAQ_Zivot_behem_pandemie_W2_v26_ekonomika_vzdelavani.pdf.

PAQ Research. 2021a. *Jak často se během pandemie využívá práce z domova?* Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/home-office>.

PAQ Research. 2021b. *Jaké má pandemie dopady na duševní zdraví?* Dostupné z: <https://zivotbehempandemie.cz/dusevni-zdravi>.

Perifanou, M. A., Economides, A. A. 2020. "Gender Digital Divide in Europe." *International Journal of Business, Humanities and Technology* 10(4): 7–14, <http://dx.doi.org/10.30845/ijbht.v10n4p2>.

Piasna, A., J. Drahokoupil. 2017. Gender inequalities in the new world of work. *Transfer: European Review of Labour and Research* 23(3), 313-332.

PwC. 2016. *The sharing economy presents Europe with a €570 billion opportunity*. Dostupné z: https://www.pwc.com/hu/en/pressroom/2016/sharing_economy_europe.html.

PwC. 2019. *Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation*. Dostupné z: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_jobs.pdf

Richardson, H. J. 2009. "A 'Smart House' is Not a Home: The Domestication of ICTs." *Info Syst Front* 11 (5): 599-608, <https://doi.org/10.1007/s10796-008-9137-9>.

Rosenblat, A., L. Stark. 2016. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication* 10: 3758–3784.

Rubery, J. 2018. "A gender lens on the future of work." *Journal of International Affairs*, 72(1), 91-106.

Sáinz, M., Eccles, J. 2012. "Self-concept of computer and math ability: Gender implications across time and within ICT studies." *Journal of Vocational Behavior* 80(2): 486–499, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.005>.

Settersten, R. A., L. Bernardi, J. Härkönen et al. 2020. "Understanding the Effects of Covid-19 through a Life Course Lens." *Advances in Life Course Research* 45.

Sladká, D., M. Kreidl. 2022. Práce z domova, konflikty mezi prací a rodinou a kvalita partnerství v době pandemie covidu-19. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 58(4), 373-399.

Smetáčková, I., et al. 2007. Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství. Otevřená společnost.

Strengers, Y., J. Kennedy, P. Arcari, L. Nicholls, M. Gregg. 2019. "Protection, Productivity and Pleasure in the Smart Home Emerging Expectations and Gendered Insights from Australian Early Adopters." Pp. 1-13 in *Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, <https://doi.org/10.1145/3290605.3300875>.

Stumpf, S., et al. 2020. "Gender-Inclusive HCI Research and Design: A Conceptual Review", *Foundations and Trends in Human–Computer*.

Szlavi, A. 2021. Barriers, Role Models, and Diversity: Women in IT. *Central-European Journal of New Technologies in Research, Education and Practice*, 3(3), <https://doi.org/10.36427/CEJNTREP.3.3.2582>.

Trotman, A. 2017. Why don't European girls like science or technology? Microsoft News Centre Europe, <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/#sm.00001k3fmes6tgeq4ut7cywunypbz#7EU-8WMYLSgAVSYB.97>.

UNESCO. 2020. *Education: From disruption to recovery*. UNESCO. Dostupné z: <https://bit.ly/3u4yx5j>.

Watts, Geoff. 2020. "COVID-19 and the Digital Divide in the UK." *The Lancet Digital Health* 2(8): 395–96.

- Valenduc, G., P. Vendramin. 2017. Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 121-134.
- Valentová, M., I. Šmídová, T. Katrňák. 2007. „Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 43–52.
- Vallas, S. P., A. Kovalainen. (ed.). 2019. *Work and Labor in the Digital Age: Research in the Sociology of Work*. London: Emerald Publishing.
- Wajcman, J. 2010. “Feminist Theories of Technology.” *Cambridge Journal of Economics* 34 (1): 143-152.
- Wajcman, J. 1991. *Feminism Confronts Technology*. University Park: Pennsylvania State University Press.
- Weixelbaumer, B., et al. 2012. Gender-Inclusive User Interface Guidelines. Genuine, <http://genuine.ict.tuwien.ac.at/unterlagen/Guidelines.pdf>.
- Wichterlová, L., H. Shálová, K. Čmolíková Cozlová. 2020. *Studie ke sledování pracovního života*. TAČR. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/priloha-1-vsouhrn-studie-ke-sladovani-pracovniho-zivota.pdf>.
- Zheng, Y., G. Walsham. 2021. Inequality of what? An intersectional approach to digital inequality under Covid-19. *Information and Organization*, 31(1), 100341.
- Živković, I., A. Kerremans, L. Lionello. 2022. *RESISTIRE Factsheet: Telework as a Double-edged Sword: Risks and Opportunities*. Zenodo. Dostupné z: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7041851>