

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Ústav sociálních studií

**Sexuální obtěžování na pracovišti, jeho prevence
a práce s oběťmi**

Diplomová práce

Autor: Bc. Richard Kuneš
Studijní program: N 0111A190018 Sociální pedagogika
Studijní obor: Sociální pedagogika
Vedoucí práce: doc. PhDr. PaedDr. Kamil Janiš, CSc.
Oponent práce: Mgr. Jaroslav Sommer

Zadání diplomové práce

Autor: Richard Kuneš

Studium: P22P0850

Studijní program: N0111A190018 Sociální pedagogika

Studijní obor: Sociální pedagogika

Název diplomové práce: **Sexuální obtěžování na pracovišti, jeho prevence a práce s oběťmi**

Název diplomové práce AJ: Sexual harassment in the workplace, its prevention and work with victims

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se zabývá tématem sexuálního obtěžování na pracovišti, způsoby, jak se dá uvedeně formě diskriminace přecházet a jakým způsobem se pracuje s osobami, které se již staly jeho obětí. Teoretická část práce obsahuje vymezení pojmu sexuální obtěžování, jeho formy objevující se v rámci pracovněprávních vztahů a možnosti prevence před sexuálním obtěžováním, způsoby pomoci a práce s oběťmi daného jednání.

Praktická část diplomové práce zahrnuje výzkumné šetření v oblasti dané problematiky s návrhem na prevenci před sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Hirigoyen, M-F. (2002). Psychické násilí v rodině a zaměstnání. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.

Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). (2006). Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 807330090-7.

Smolensky, E. & Kleiner, B. H. (2003). How to prevent sexual harassment in the workplace. Equal Opportunities International. 22(2), 59-66. doi: 10.1108/02610150310787360.

Venglářová, M. (2011). Sestry v nouzi: Syndrom vyhoření, mobbing, bossing. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3174-2.

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon. In: *Sbírka zákonů, České republiky*. 1961. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů, České republiky*. 2006. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů, České republiky*. 2006. ISSN 1211-1244.

Zadávací pracoviště: Ústav sociálních studií,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: doc. PhDr. PaedDr. Kamil Janiš, CSc.

Oponent: Mgr. Jaroslav Sommer

Datum zadání závěrečné práce: 28.2.2023

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci Sexuální obtěžování na pracovišti, jeho prevence a práce s oběťmi vypracoval pod vedením doc. PhDr. PaedDr. Kamila Janiše, CSc. samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 21.4. 2024

Bc. Richard Kuneš

Poděkování

Chtěl bych velmi poděkovat zejména vedoucímu práce panu doc. PhDr. PaedDr. Kamilu Janišovi, CSc. za odborné vedení a užitečné rady při tvorbě závěrečné práce. Dále bych také chtěl poděkovat svým blízkým za podporu v průběhu studia a během vypracovávání předložené práce, a v neposlední řadě také osobám, jež se zapojili do výzkumného šetření a poskytli mi potřebná data pro jeho realizaci.

Anotace

KUNEŠ, Richard. *Sexuální obtěžování na pracovišti, jeho prevence a práce s oběťmi*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2024. 73 s. Diplomová práce.

Diplomová práce se zabývá tématem sexuálního obtěžování na pracovišti s důrazem na jeho prevenci. První částí práce je teoretický vhled do dané tematiky. Teorie zde zahrnuje úvod do problematiky sexuálního obtěžování v podobě různých definic, shrnutí možných forem, ve kterých se probíraný druh diskriminace může projevat a legislativu spojenou s daným typem chování. Dále je pozornost věnována potenciálním negativním dopadům sexuálního obtěžování, a to zejména na oběť v oblastech psychiky, fyzického zdraví a profesního života. Značná část teoretického rámce se zaměřuje na prevenci ze strany zaměstnavatele a profesionální pomoc v podobě terapií v případech, kdy nejsou oběti schopny se s jejich situací vyrovnat pomocí vlastních sil.

Druhá část práce zahrnuje vlastní výzkumné šetření, jehož hlavním cílem je zjistit, jaké mají státní zaměstnanci zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti a jaká preventivní opatření jsou v rámci jejich úřadu využívána. Výzkumné šetření je kvantitativně orientováno a pro jeho realizaci byla zvolena metoda dotazníku.

Klíčová slova: sexuální obtěžování na pracovišti, diskriminace, prevence

Annotation

KUNEŠ, Richard. *Sexual harassment in the workplace, its prevention and work with victims*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2024. 73 s. Diploma Thesis.

The thesis deals with the topic of sexual harassment in the workplace with an emphasis on its prevention. The first part of the thesis is a theoretical insight into the topic. The theory here includes an introduction to the issue of sexual harassment in the form of various definitions, a summary of the possible forms in which the type of discrimination discussed may manifest itself and the legislation associated with this type of behaviour. Furthermore, attention is paid to the potential negative impacts of sexual harassment, particularly on the victim's mental health, physical well-being, and professional life. A significant portion of the theoretical framework focuses on prevention by the employer and professional assistance in the form of therapies in cases where victims are unable to cope with their situation on their own.

The second part of the thesis involves an own research investigation, the main aim of which is to find out what experiences state employees have with sexual harassment in the workplace and what preventive measures are used within their office. The research investigation is quantitatively oriented and the questionnaire method was chosen for its implementation.

Keywords: sexual harassment in the workplace, discrimination, prevention

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomová práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2022 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, disertačními a habilitačními pracemi na UHK).

Datum:.....

Podpis studenta:.....

Obsah

Úvod	10
1 Sexuální obtěžování na pracovišti	12
1.1 Legislativa související se sexuálním obtěžováním	14
1.2 Formy sexuálního obtěžování na pracovišti.....	17
2 Dopady sexuálního obtěžování na pracovišti na oběť	20
2.1 Psychické dopady.....	21
2.2 Dopady spojené se zdravím	23
2.3 Dopady spojené s profesí	26
3 Prevence a práce s oběťmi sexuálního obtěžování	29
3.1 Prevence sexuálního obtěžování na pracovišti.....	30
3.2 Postup při řešení sexuálního obtěžování.....	35
3.3 Terapie u obětí sexuálního obtěžování.....	37
4 Výzkumné šetření	39
4.1 Formulování výzkumného problému, výzkumného cíle a stanovení hypotéz	39
4.2 Výběr nástroje sběru dat, charakteristika výzkumného vzorku a popis sběru dat.....	42
4.3 Analýza získaných dat	44
4.4 Verifikace hypotéz	54
4.5 Diskuse a další doporučení	56
Závěr	60
Seznam použitých zdrojů	62
Seznam tabulek a ilustrací	68

Seznam použitých zkratk

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against women (Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen)

č. – číslo

EOOC – Equal Employment Opportunity Commission (Komise pro rovné pracovní příležitosti)

kol. – kolektiv

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MVČR – Ministerstvo vnitra České republiky

PTSD – Posttraumatic Stress Disorder (Posttraumatická stresová porucha)

Sb. – sbírky

SO – Sexuální obtěžování

SWES – Swedish Work Environment Survey (švédský průzkum pracovního prostředí)

Tzv. – takzvaně

Úvod

Sexuální obtěžování na pracovišti je téma, o kterém se vzhledem k jeho choulostivému charakteru a časté latentnosti ve společnosti zas tak často nemluví a jeho existence může být mnohdy podceňována nebo dokonce popírána. Mluvit by se o něm ale nepochybně mělo mnohem více, jelikož se jedná o velmi komplexní a zásadní sociální problém, jehož hojnost, závažnost a rozsah nemusejí být majoritní společnosti dostatečně známé. Zmíněná latentnost je velmi problematická a u tohoto jevu se objevuje především možná proto, že se mnoho obětí bojí nahlásit svou zkušenost ze studu nebo strachu z možných negativních následků. Dalším důvodem může být také složité prokazování vzhledem k neuceleným definicím a nejasnosti v tom, které všechny projevy chování se dají řadit pod hlavičku sexuálního obtěžování. Nutně se totiž nemusí jednat přímo o vyžadování sexuální styku, či dokonce o znásilnění nebo jeho pokus, ale například jen o nevyžádané doteky nebo o verbální formu obtěžování v podobě nenápadných komentářů na základě pohlaví, nevhodných poznámek nebo ofenzivních vtipů se sexuálním kontextem.

Sexuální obtěžování na pracovišti není jen pouhým projevem nevhodného chování či neslušnosti, ale představuje specifickou a vážnou formu diskriminace, která je problematická zejména díky svému sexuálnímu podtextu nebo tomu, že je páchána na základě pohlaví. Závažnost tohoto jevu se také odráží v potenciálních dopadech jak na oběť, tak i na samotné pracoviště a zaměstnavatele. Ke konání takových činů mohou aktéry vést různé druhy motivace, od snahy o navázání intimního vztahu, přes vyjadřování diskriminace druhého pohlaví, až po dokazování si své moci z nadřazené pozice v rámci hierarchie na pracovišti. Je důležité pokládat si otázky jako, co vše lze považovat za sexuální obtěžování, co může být pouhým nepovedeným žertem, jakým způsobem je možné předcházet sexuálnímu obtěžování v rámci pracovního kolektivu a jak pracovat s jedinci, kteří se stanou jeho obětí tak, aby se co nejvíce zmírnili negativní důsledky.

Diplomová práce má za cíl vytvořit teoretický vhled do problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti společně s realizací výzkumného šetření se zaměřením na státní zaměstnance. Zde budou rozebrány definice tohoto jevu, legislativa s ním spojená a možné formy, ve kterých se může vyskytnout. Zde uvedená legislativa se týká nejen pracovněprávních vztahů ve smyslu zákoníku práce a případně antidiskriminačního zákona, ale také jsou uvedeny možnosti, na které se lze odvolat v trestních předpisech

u případů, kdy se jedná o vážnější formy sexuálního obtěžování splňující skutkovou podstatu trestného činu. Dále bude pozornost také zaměřena na negativní dopady, které se mohou objevit, a v neposlední řadě na prevenci daného chování a intervenci s jedinci, kteří se stali obětí obtěžování. Součástí cíle diplomové práce je také provést výzkumné šetření v dané problematice, které utváří druhou nezbytnou součást závěrečné práce. Účelem výzkumného šetření je zejména zaměřením se na zkušenosti s uvedeným jevem a na preventivní opatření, které by zaměstnavatelé mohli, nebo spíše měli, využívat. V poslední řadě bude záměrem, v návaznosti na uvedené poznatky a získaná data, uvést návrh na prevenci a případně také doporučení na další oblasti zkoumání.

1 Sexuální obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování (dále jen SO) je tématem, které je v naší společnosti stále více frekventované a velmi aktuální. Již ke konci minulého století se v zahraničních studiích objevuje nárůst problémů spojených se SO na pracovišti. Konkrétně autorky Barbara Gutek a Mary Koss (In: Stockdale, 1997) shrnuly na základě několika různých průzkumů, že dochází k nárůstu počtu obtěžovaných jedinců, kteří následně opouštějí svá zaměstnání, mají sníženou pracovní produktivitu, mění své kariérní záměry, mají celkovou nižší spokojenost v pracovním prostředí a zhoršují se jejich mezilidské vztahy se spolupracovníky. Alena Křížková a kol. (2005) ve výzkumu pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) uvádí, že čtvrtina české populace, která buď pracuje, nebo někdy pracovala, se ve svém zaměstnání setkala se SO.

Velmi zjednodušeně lze říct, že SO je chování sexuální povahy, které je nežádoucí a porušuje něčí důstojnost. Může mít podobu verbální, neverbální i fyzickou. Podle americké vládní organizace, která nese název Equal Employment Opportunity Commission, v překladu Komise pro rovné pracovní příležitosti, pod SO spadají nechtěné sexuální návrhy, žádosti o sexuální služby a jiné verbální či fyzické obtěžování sexuální povahy (EEOC, 2010, online).

Jak u SO obecně, tak i u toho, které se objevuje na pracovišti, je problémem, že existuje mnoho různých definic, které se v určitých aspektech liší a není vždy 100 % jasné, co vše pod SO spadá. Svojí roli zde také může hrát subjektivní vnímání konkrétního jedince. To, co může jedna osoba brát jako pouhý nevhodný žertík, může jiná osoba vnímat velmi negativně a již jako určitý druh obtěžování. Problematika vnímání je u SO klíčová. Pozornost se začíná věnovat spíše tomu, jak takové chování vnímá oběť než tomu, jak dané chování bylo zamýšleno jeho pachatelem. S ohledem na nejasné definice, nemá mnoho lidí představu o tom, co SO je a nemá nástroje k tomu, jak přesně vyjádřit, co je urážlivé a co není. V takových případech je možné, že se obtěžování bude nadále šířit (Smolensky, 2003).

Význam vnímání zohledňuje i Zuzana Uhde (In: Křížková, 2006), která tvrdí, že identifikace a vymezení SO jsou složité, protože definice jevu musí brát ohled na subjektivní vnímání zúčastněných osob. V případě SO, je dané chování jedním z účastníků vnímáno jako nechtěné, nevhodné a obtěžující. Naopak druhý aktér, tedy iniciátor, může své chování vnímat jako normální na základě představ ve většinové

společnosti, a také, na jejich konkrétním pracovišti. V ideálním případě by bylo vhodné se nejprve ujistit, jak může být takové chování vnímáno druhou osobou a až následně, na základě oboustranného souhlasu, uskutečněno.

I přes velkou závažnost SO je často toto téma bráno jako přeceňované a někdy, v extrémních případech, téměř jako neexistující problém. Může to být následkem právě necelistvosti v definicích SO, na které již bylo poukázáno. Do té doby, než bylo SO definováno v zákoníku práce, se stávalo, že některé z forem daného chování byly zlehčovány, a to především zaměstnavateli, nebo samotnými iniciátory takového druhu chování (Křížková a kol., 2005). Pro účely diplomové práce je tedy potřeba si zde uvést několik různých definic, porovnat jejich rozdíly, najít společné znaky a vyhodnotit, co přesně SO na pracovišti je.

První definicí, kterou zde uvedu, je již zmiňovaná definice, která byla původně uvedena ve staré verzi zákona č. 65/1965 Sb. (zákoník práce), respektive v jeho novele č. 46/2004 Sb. Definice vymezuje SO takto: „*Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů*“ (Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce). Tento zákon byl však zrušen 1. 1. 2007, kdy vešel v platnost nový zákoník práce s číslem 262/2006 Sb., ve kterém se již objevuje jenom obecná zmínka o zákazu SO a jiných forem diskriminace. Nicméně, definice je až na pár menších rozdílů zapracována do zákona č. 198/2009 Sb., § 4 odst. 1 a 2, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.)

Jako druhá byla zvolena definice, která je napsána v publikaci *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě* od Ireny Smetáčkové a kol. (2019), která se zabývá SO ve státní správě. Zde uvedená definice zní takto: „*Sexuální obtěžování představuje nevhodné chování sexuální povahy, v jehož důsledku vznikají nepříjemné pocity, dochází ke snížení lidské důstojnosti a je negativně ovlivněna komunikace s druhými. Pro osobu, vůči které je sexuální obtěžování namířeno, jsou takové pocity zraňující a omezující. Osoba, která se sexuálního obtěžování dopouští, zneužívá svého*

postavení a moci, která vyplývá z její nadřazené role na pracovišti nebo i z jiného formálního či neformálního druhu nerovnosti. Ve svém chování přitom nezohledňuje svobodu a potřeby druhých lidí a může se i snažit jim záměrně ubližovat.“

Poslední vymezení pojmu SO na pracovišti, které zde odcituji je od autorky Evy Dandové (2005) a zní následovně: „*Sexuálním obtěžováním se rozumí stav, kdy dochází k jakékoli formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.“* Je zde také uvedeno, že SO je považováno za diskriminaci na základě pohlaví a jako diskriminace se považuje i podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku vedoucímu k ní.

K definicím je vhodné ještě doplnit 3 znaky, které dané chování musí splňovat, aby mohlo být označeno za SO (Stodolová, 2016, online):

- 1) chování musí být motivované pohlavním pudem nebo jinak založené na pohlaví a směřující proti důstojnosti zaměstnance,
- 2) chování musí být zaměstnancem nevíтанé, vnímané jako nevhodné, odporné či urážlivé a není vyprovokováno z jeho strany,
- 3) musí se jednat o chování na pracovišti, které způsobilo vznik nepřátelského pracovního prostředí, nebo byl splněn požadavek *quid pro quo*, tzv. „*něco za něco*“.

Na základě uvedených definic lze konstatovat, že SO na pracovišti je druhem chování, které se vyznačuje sexuální povahou, odehrává se v rámci pracovněprávních vztahů a vede ke snižování důstojnosti osob nebo osoby, která je jeho obětí. Může se vyskytovat ve formě verbální, neverbální i fyzické, a může mít za důsledek vytvoření nepřátelského, ponižujícího, zneklidňujícího a stresujícího prostředí v rámci pracoviště. Dané chování a jednání je poškozeným jedincem vnímáno jako nevhodné, urážlivé a nežádoucí. Nejvíce se od ostatních vymezení odlišuje druhá definice, která zmiňuje faktor nerovnosti a moci. Je pravděpodobné, že kromě samotného sexuálního pudu zde hraje také významnou roli postavení a moc, vyplývající z nadřazenosti, kterou osoba dopouštějící se obtěžování zneužívá.

1.1 Legislativa související se sexuálním obtěžováním

Z hlediska probírané tematiky je důležité se detailněji zaměřit na to, jakým způsobem je SO na pracovišti právně upraveno, a to jak v mezinárodní legislativě, tak i v legislativě tuzemské.

Co se týká mezinárodního práva, uvedl bych zde z právního rámce Organizace spojených národů Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách, které bylo přijato výborem CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against women). Doporučení bylo vydáno v roce 1992 na základě výkladu Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace na ženách (Havelková, In: Křížková 2006). Úmluva v sobě například zahrnuje definici diskriminace žen, která zahrnuje násilí podmíněné pohlavím, což je násilí, které je na ženy směřováno právě kvůli tomu, že jsou ženy. Takové jednání způsobuje újmu fyzickou, duševní nebo sexuální. Může způsobovat také utrpení pod hrozbou takového jednání, nátlaku, nebo jiném omezení na osobní svobodě. Násilí, které je podmíněno pohlavím, se může stát porušením ustanovení Úmluvy bez ohledu na to, jestli je v daných ustanoveních výslovně napsáno (CEDAW, 1992, In: vlada.cz, online)

V evropském právním rámci stojí za zmínku Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES (o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky), která byla do českého práva zasazena skrze zákon 65/1965 Sb., zákoník práce. V dané směrnici lze k tématu SO na pracovišti najít toto ustanovení: „*Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy; je proto vhodné definovat takové pojmy a zakázat takové formy diskriminace. K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání.*“ (Směrnice 2002/73/ES, In: esipa.cz, online). Tuto Směrnici následně nahradila Směrnice 2006/54/ES (o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – přepracované znění), která původní ustanovení doplňuje větou: „*Měly by proto být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.*“ Je zde taktéž zmíněno, že by v této souvislosti měli zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání být podporováni k přijímání opatření v boji proti diskriminaci, která je na základě pohlaví a k prevenci

proti obtěžování a SO na pracovišti (Směrnice 2006/54/ES, In: esipa.cz, online). Posledním Evropským dokumentem, který by stál za zmínku, je tzv. Istanbulská úmluva neboli Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí. Úmluva se zabývá diskriminací a násilím páchaném na ženách. SO je také jedním z témat daného dokumentu, ale nikoliv v kontextu pracovněprávních vztahů. Jako nedostatek tohoto dokumentu považuji jeho předpoklad, že oběťmi diskriminace a násilí se stávají pouze ženy. Je samozřejmě obecně známo, že častěji jsou obětí sexuálního násilí právě ženy, nicméně nelze vyloučit, že se obětí mohou stát i muži, na které se Istanbulská úmluva nevztahuje.

V českém právu je prvním dokumentem, na který se v minulosti šlo odvolávat, zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, který obsahoval občanskoprávní ochranu osobnosti. Dnes však platí nová verze, zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který obsahuje Soukromé právo, které v sobě zahrnuje podobná ustanovení, jako právě u zmiňované ochrany osobnosti. Podle paragrafu 3 Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka a jednou z jeho zásad je: „Každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí“ (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník). Dále, jak již víme, danou problematiku upravil zákon č. 46/2004 Sb., který je novelou staré verze zákoníku práce, tedy zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce. Dnes platná verze zákoníku práce oproti té předchozí, neobsahuje definici SO na pracovišti. Tato, téměř stejná definice byla přesunuta do zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Co však můžeme v novodobém zákoníku práce najít, je paragraf 16, který se zabývá rovným zacházením a zákazem diskriminace. V odst. 1 je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení všem zaměstnancům. Odstavec 2 pak udává zákaz jakéhokoliv druhu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a to zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasy, etnika, národnosti, a také třeba z důvodu politického nebo jiného smýšlení (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

U vážnějších forem SO se lze odkazovat i na trestní předpisy. Závažnější formy totiž mohou naplňovat skutkovou podstatu trestného činu. Kromě formálních znaků skutkové podstaty je důležitý také stupeň nebezpečnosti, který takové jednání představuje pro společnost. Tento stupeň musí být větší než nepatrný (Spoustová a kol., 2008).

Diskriminace může naplňovat skutkovou podstatu těchto trestných činů (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník):

- pomluvy,
- vydírání,
- omezování osobní svobody,
- sexuální nátlak,
- znásilnění.

Zmíněné trestné činy spadají do kategorie trestných činů proti svobodě a důstojnosti člověka. *Pomluvy* se podle § 184 trestního zákoníku dopouští ten, kdo o jiném sdílí nepravdivý údaj, který může ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy, nebo mu způsobit jinou újmu. *Vydírání* se podle § 175 trestního zákoníku dopouští ten, kdo jiného násilím nebo pod pohrůzkou nutí, aby něco konal, opominul či trpěl. *Omezování osobní svobody* se podle § 171 trestního zákoníku dopouští ten, kdo jinému brání užívat osobní svobody. *Sexuální nátlak* je podle § 186 trestního zákoníku, když osoba donutí jinou osobu násilím nebo pod pohrůzkou násilí k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování, nebo jinému chování srovnatelné podoby. V poslední řadě může dojít k nejzávažnějšímu trestnému činu v dané oblasti, a tím je trestný čin *znásilnění*, který je vymezen § 185 trestního zákoníku. K jeho naplnění dojde, pokud pachatel donutí jinou osobu násilím, nebo pod jeho pohrůzkou k pohlavnímu styku (Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník).

1.2 Formy sexuálního obtěžování na pracovišti

Pro účely dané práce je důležité kromě definic, také uvést jednotlivé formy SO, které se na pracovištích mohou vyskytovat. V první řadě je potřeba zmínit úplně nejzákladnější rozdělení SO na pracovišti, které se tradičně dělí do dvou rovin. Na formu *quid pro quo*, tzv. „něco za něco“, a na vytváření *nepřátelského prostředí* (Spoustová, 2008).

Quid pro quo, doslovně přeloženo jako „něco za něco“, popisuje situaci, kdy vznikne dohoda mezi dvěma stranami, v níž každá strana dostává něco za to, co té druhé dává. SO ve formě *quid pro quo* lze popsat, jako vyžadování sexuální podřízenosti prostřednictvím příslibu odměny, nebo hrozeb trestu (Brase a Miller, 2001). Nejčastěji se s touto formou lze setkat ze strany nadřízeného, který po podřízeném vyžaduje určitou protislužbu, která ovlivňuje setrvání v zaměstnání na určité pozici nebo jinak souvisí s kariérním postupem (Spoustová, 2008). SO v této podobě, je součástí širšího

fenoménu známého jako „skleněný strop“, což je soubor překážek, které ženám brání v postupu na vyšší pozice na pracovišti. Tento strop je natolik zásadní, že často zůstává neviditelný, dokud se ženy nepokusí překročit určitou hranici, a teprve tehdy je rozpoznán a pocíťován (Powell, 1993, In: Křížková a kol. 2005).

O formu SO, která vytváří *nepřátelské prostředí*, se jedná v případě, že nevyžádané sexuální chování zasahuje do pracovní výkonnosti jedince, nebo utváří zstrašující, nepřátelské či urážlivé pracovní prostředí. V jeho důsledku mohou u poškozeného zaměstnance vznikat pocity zahanbení, zstrašení či ponížení. V tomto duchu mohou jednat nejen nadřízení, ale i spolupracovníci na stejné úrovni (Brase a Miller, 2001).

Mezi formy SO je také potřeba zahrnout konkrétní způsoby a projevy chování, které do dané kategorie spadají. Do těchto způsobů náleží – sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život, sexuálně podbarvené řeči, ukazování erotických časopisů, sexuálně orientované poznámky, posílání „lechtivých“ obrázků e-mailem, okukování, milostné vztahy mezi kolegy, nechtěný tělesný kontakt, nabídky schůzek i přes odmítnutí, obtěžující hovory nebo zprávy, sexuální návrhy a pobídky, a pokus o znásilnění či znásilnění (Křížková, 2006). Výčet jednotlivých způsobů obtěžování je dle výskytu seřazen sestupně, a to na základě výzkumu od Aleny Křížkové a kolektivu (2005).

Uvedené projevy chování, které jsou zahrnuty do SO na pracovišti by se dále ještě daly, pro účely diplomové práce, rozdělit do tří kategorií:

1. Verbální formy
2. Fyzické formy
3. Formy sexuálního nátlaku

Do verbálních forem by se daly zařadit veškeré slovní projevy SO na pracovišti, tedy například nevhodné komentáře na základě pohlaví, sexuálně laděné vtipy, nevhodné narážky nebo různé urážlivé či hanlivé poznámky na vzhled nebo sexuální orientaci.

Do fyzických forem se nepochybně řadí znásilnění nebo pokus o znásilnění, ale zároveň se jedná o nejvíce závažnou variantu a poměrně výjimečnou z hlediska prevalence na pracovištích. Mnohem častějšími a typičtějšími projevy fyzických forem

SO na pracovišti budou osahávání, sexuálně podbarvené pohyby a gesta, pokusy o líbání, nevyžádaný tělesný kontakt a jiné projevy narušování osobního prostoru.

Do forem sexuálního nátlaku byly zařazeny zbylé projevy SO na pracovišti. Jedná se zejména o různé druhy grafických materiálů, jako je přeposílání nevhodných nebo erotických fotek, videí či textů, stejně tak jejich přímá prezentace ze strany kolegů. Dále do grafických forem obtěžování můžou být zařazeny materiály v prostředí kanceláři, jako jsou sexuálně laděné kalendáře, fotky, plakáty nebo například tapety na pozadí u obrazovek monitorů. V neposlední řadě se může jednat o projevy ve zmiňované podobě *quid pro quo*, tedy nabízení různých výhod při svolení k sexuálnímu sblížení, nebo naopak pohrůžka trestu při odmítnutí, nebo například opakované nabídky na intimní sblížení a pozvánky na rande i přes opakované odmítnutí.

2 Dopady sexuálního obtěžování na pracovišti na oběť

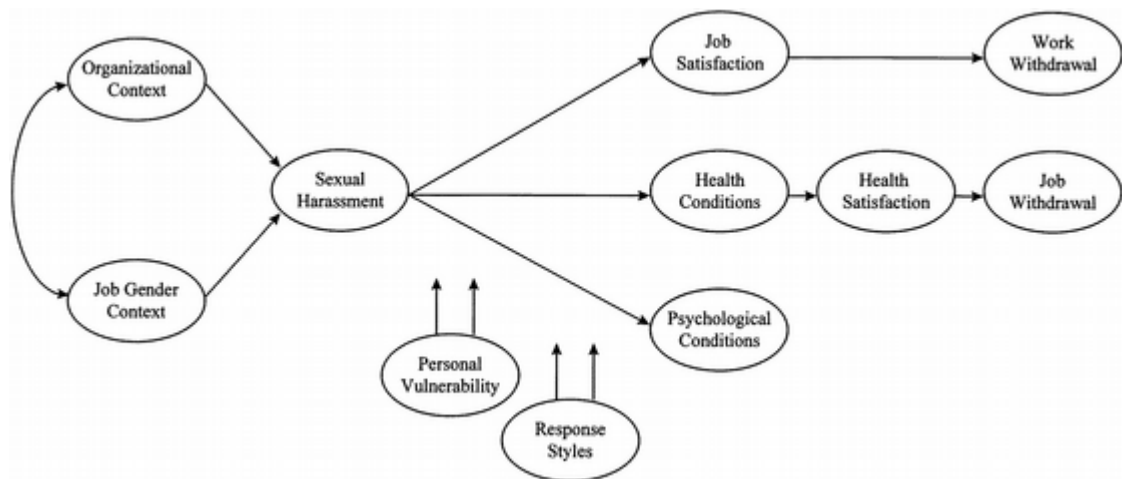
SO na pracovišti je samo o sobě velmi nežádoucí zkušenost, ale krom nepříjemností během samotného aktu, může také mít mnoho negativních dlouhodobějších důsledků na poškozeného jedince, a případně i na samotnou organizaci, ve které je zaměstnán. Pro účely diplomové práce, bude tato kapitola zaměřena na detailnější zhodnocení dopadů, které se mohou objevit v návaznosti na prožitou zkušenost se SO na pracovišti. Důsledky takovéto zkušenosti, nám mohou zdůraznit závažnost zkoumané problematiky, jak moc škodlivá pro jedince a společnost je, a jak velký význam má v dané oblasti prevence s intervencí.

Oběť sexuální formy šikany na pracovišti se dostává do velmi náročné pozice, která je spojena s pocity trapnosti a pocitem zmatenosti. Jedinec si v takové situaci pokládá otázky jako: „*Je to skutečně namířeno na mě? Co si budou druzí myslet, že jsem si to vymyslel/a, přál/a, nebo k tomu dokonce dal/a podnět?*“ Obtěžování a zesměšnění v oblasti intimního života, je pro jedince hlubokým zásahem. Oběť v této situaci značně váhá a zažívá zvyšující se pocit strachu (Venglářová a kol., 2011).

Studie prokazují, že u obětí SO se často objevují negativní psychologické, zdravotní a profesní důsledky. Mentální a fyzické zdravotní důsledky se mohou projevit v podobě podrážděnosti, úzkosti, agrese, bezmocnosti, ponížení, deprese nebo i post-traumatické stresové poruchy. Následky spojené s pracovním prostředím jsou spojeny s absentérstvím, nižší spokojeností na pracovišti, nízkou angažovaností, produktivitou a případně odchodem ze zaměstnání (McDonald, 2012).

Zda dojde k některým z důsledků, závisí na tom, jak moc intenzivní a dlouhotrvající SO je, jaké způsoby zvládnání stresu jedinec využívá, jaké zdroje energie a pomoci má dostupné, a jaké jsou jeho životní zkušenosti (Smetáčková a kol, 2019).

Louisa Fitzgeraldová a kolektiv (1994) k dané problematice sestavili Integrovaný model předchůdců a důsledků SO. Model znázorňuje dva předchůdce, *Organizační klima* týkající se organizačních charakteristik, které vyjadřují toleranci vůči SO a *Pracovní genderový kontext*, který označuje genderovou povahu profesní skupiny, jako například poměr žen a mužů ve skupině, nebo povahu pracovních činností a povinností. Autoři předpokládají, že tyto dva prvky vysokou mírou ovlivňují výskyt SO.



Obrázek 1 - *Integrovaný model předchůdců a důsledků sexuálního obtěžování* (Fitzgerald a kol., 1994).

Důsledky na základě uvedeného modelu jsou:

- *Psychologické dopady*, jako jsou úzkosti nebo deprese,
- *Dopady spojené se zdravím*, jako jsou bolesti hlavy, gastronomické poruchy nebo poruchy spánku,
- *Dopady spojené s profesí*, jako je nízká spokojenost s prací, nebo odchod z organizace.

V poslední řadě autoři ve svém modelu zahrnují osobní zranitelnost a reakci oběti na samotnou situaci, jakožto faktory, které mohou ovlivnit rozsah dopadu SO. V modelu sice nejsou zahrnuty obecné pracovní stresory, ale i tak představují proměnnou, kterou je vhodné v rámci zkoumání dopadů SO zahrnout (Fitzgerald a kol, 1994).

Lze zhodnotit, že SO na pracovišti představuje závažný problém s širokým spektrem možných negativních následků na individuální i pracovní život poškozeného jedince. V rámci diskuse, je také důležité zdůraznit význam celkové odolnosti jedince a jeho individuální reakce na stresové situace, které hrají klíčovou roli v tom, jaké a jak intenzivní dopady SO se objeví. Některé z možných následků si blíže rozebereme v následujících podkapitolách.

2.1 Psychické dopady

S ohledem na to, že SO na pracovišti je obvykle neočekávaná událost a často narušuje jedincovo přesvědčení o vstřícném a nenásilném pracovním prostředí, je u jeho oběti velmi pravděpodobné, že se dostaví psychologické příznaky podobné těm, které zažívají osoby po velmi traumatických událostech (Chan a kol., 2008).

Mezi psychologické dopady, které spadají do již zmiňovaného integrovaného modelu SO dle Louisy Fitzgeraldové (1997), je zahrnuta životní spokojenost jedince, což je subjektivní pohoda jedince (tzv. „well-being“), a jeho reakce na stresové situace. Předpokládá se, že jedincova reakce na stresovou situaci hraje u zkušenosti se sexuálním obtěžováním významnější roli než celková subjektivní pohoda v životě. Psychologické dopady tedy mohou zahrnovat několik různých symptomů, spojených se stresem a reakcí na stres.

Symptomy úzkostí, depresí a posttraumatického stresu jsou běžným důsledkem znásilnění, domácího násilí nebo právě SO. Osoby, které jsou vystaveny některým z těchto projevů, a nejsou schopny adaptivních způsobů zvládnání stresu, se mohou uchýlit k nežádoucím vzorcům chování, jako je zneužívání návykových látek, sebepoškozování, promiskuita, agrese, nebo některá z poruch příjmu potravy (Harned a Fitzgerald, 2002).

Podle Chelsea Willnesové a kolektivu (2007) u může mít zkušenost s SO u některých poškozených osob natolik negativní dopad, že se u nich objevují symptomy posttraumatické stresové poruchy (dále jen PTSD). Výsledky jejich výzkumu prokázaly, že zkušenost s SO je, byť v mírném rozsahu, v korelaci se zvýšeným výskytem symptomů PTSD. Americká Psychiatrická Asociace definuje PTSD takto: *„Posttraumatická stresová porucha (PTSD) je psychiatrická porucha, která se může vyskytnout u lidí, kteří zažili traumatickou událost, sérii událostí nebo řadu okolností. Jedinec ji může prožívat jako emocionálně nebo fyzicky škodlivou či život ohrožující a může mít vliv na duševní, fyzickou, sociální a/nebo duchovní pohodu. Příklady zahrnují přírodní katastrofy, vážné nehody, teroristické činy, války/boje, znásilnění/sexuální útoky, historická traumata, násilí v partnerských vztazích a šikanu“* (APA, online, 2022).

Traumatické události lze znovu prožít různými způsoby. Často se projevují jako bolestivé a znepokojivé vzpomínky na událost, opakující se sny a noční můry, v kterých

se událost znovu odehrává. Může docházet k příležitostným disociativním stavům, které trvají od několika minut až po několik hodin, nebo dokonce dnů, během nichž události, jako by, znovu ožívají. Krátce po traumatické události se často objevuje snížená odezva na vnější svět, tzv. psychická netečnost, nebo emoční otupělost. Lidé mohou pociťovat odloučení nebo odcizení od ostatních, ztrátu zájmu o dříve příjemné činnosti a sníženou schopnost prožívat emoce, zejména ty, které souvisejí s intimitou, něhou a sexualitou. Aby si lidé traumatickou událost nepřipomínali, mohou se vyhýbat určitým činnostem nebo situacím (Vizinová a Preiss, 1999).

V nejhorších případech, může zkušenost se SO u jedinců zapříčinit myšlenky na sebevraždu nebo dokonce i pokus o sebevraždu. Na spojitost SO na pracovišti a sebevraždou provedla výzkum Linda Magnusson Hanson spolu s dalšími autory (2020), kteří tvrdí, že sexuální viktimizace může, kromě symptomů spojených s fyzickým a mentálním zdravím, vést k sebevražednému chování skrze zvýšené riziko psychiatrických onemocnění. Uvedený výzkum vychází z dat švédského Průzkumu pracovního prostředí (dále SWES) v letech 1995-2013. Tato studie zkoumala každé 2 roky vzorek populace, v rozmezí 10 000 až 15 000 respondentů. Respondenti byli vybíráni náhodně a byl jim předáván dotazník, který obsahoval otázky týkající se jejich pracovní situace. Autoři dále využili dat z národního registru o příčinách smrti a národního registru pacientů, kde vybrali data o sebevraždách a pokusech o sebevraždu u jedinců, kteří se zúčastnili výzkumu SWES. Díky těmto datům a pomocí statistické metody Coxovy regrese, která se využívá k hledání vztahu mezi několika nezávislými proměnnými, na základě různých faktorů a doby do určité události, v našem případě pokusu o sebevraždu, došli autoři k závěru, že SO je spojeno s vyšším rizikem sebevraždy. K vyjádření výsledků bylo využito tzv. „hazard ratio“, což je statistický ukazatel, který znázorňuje poměr rizika výskytu události mezi dvěma skupinami. V kontextu dané studie, je tím vyjadřován poměr rizika sebevraždy nebo pokusu o sebevraždu mezi skupinou lidí vystavených SO, a skupinou lidí, kteří SO nezažili. Pokud je hazard ratio větší, než hodnota 1, znamená to zvýšené riziko u dané skupiny. Výsledky ukázaly, že u skupiny se zkušeností se SO, je tato hodnota 2.23 pro dokonanou sebevraždu a 1.54 pro pokus o sebevraždu. Studie také ukázala, že je riziko větší v případě obtěžování ze strany klientů (Magnusson Hanson, 2020).

Zkušenost se SO na pracovišti má mnoho možných dopadů na psychické zdraví poškozeného jedince. Symptomy, které se mohou po takové zkušenosti objevit,

naznačují, že některé formy SO lze řadit mezi traumatické události. Do důsledků také lze zařadit maladaptivní způsoby zvládnání stresu, jako je zneužívání návykových látek, nebo sebepoškozování.

2.2 Dopady spojené se zdravím

Další oblast, v které může být oběť SO na pracovišti zasažena, je fyzické zdraví. Již víme, že zkušenost se SO spadá do kategorie traumatických událostí, které vyvolávají velké množství stresu a reakcí na něj. Timothy Smith (2006) se zmiňuje o existenci studií prokazujících, že sexuální obtěžování může mít vliv na naše fyzické zdraví. V situacích vysokého stresu, se zvyšují fyziologické reakce našeho těla, kdy dochází k oslabení imunitního systému a zvýšené tvorbě zánětů.

Je velmi málo dostupných výzkumů, které by se detailněji zabývaly vlivem SO na fyzické zdraví. Většina studií zkoumá pouze korelaci mezi zkušeností se SO a přítomností negativních tělesných symptomů, jako jsou potíže se spánkem, zažívací problémy, bolesti hlavy, nebo závratě. Pro doplnění bych uvedl projevy důsledků SO ve fyzické oblasti, podle Ireny Smetáčkové (2019), která mezi ně řadí:

- nevolnost před vstupem do zaměstnání,
- bolesti hlavy a žaludku,
- zvýšená únava,
- problémy se spánkem.

Z článku od autorek Barbary Gutek a Mary Koss (1993) vyplývá, že studie našly důkazy o tom, že zkušenosti se SO u žen, jsou spojeny s negativními fyzickými příznaky. Podle shrnutí autorek, mezi nejčastěji vyskytující se fyzické příznaky spadá nervozita, skřípání zubů, zažívací potíže, přejídání, ztráta chuti k jídlu, vysoká únava, neschopnost spát, nebo záchvaty pláče a úbytek hmotnosti.

Pro účely práce, by se také daly využít informace z článku zaměřeného na téma šikany na pracovišti, tzv. mobbingu. Mobbing, je totiž jev velmi blízký SO, jelikož obě problematiky spadají pod téma diskriminace na pracovišti. Článek se zmiňuje o výzkumu, který zahrnoval vzorek 174 438 účastníků sledovaných po dobu necelých 10 let. Z výsledků studie se obstojně prokázalo, že dospělí, vystavení šikaně na

pracovišti, jsou náchylní k mnoha zdravotním rizikům, a to včetně onemocnění kardiovaskulárního systému (Virtanen, In: Nesnídal a kol., 2021).

U tělesných dopadů po traumatické zkušenosti v podobě SO, se také lze obrátit k tématice psychosomatiky, která se zabývá vlivem psychických faktorů, které byly rozebrány v předchozí podkapitole, na fyzické faktory a celkové zdraví jedince. Již víme, že zkušenost se SO může způsobovat různé emocionální a psychologické reakce, které mohou následovně ovlivňovat tělesné zdraví. Gerhard Danzer (2010) o psychosomatice říká: „*Každé onemocnění je psychosomatické, neboť žádné somatické onemocnění není prosté psychických vlivů. Nejen rezistence proti infekcím, nýbrž všechny životní funkce jsou neustále ovlivňovány duševním stavem organismu, a i nějaká pouze psychická konverze může vycházet ze somatického základu.*“ Součástí psychosomatických onemocnění, kromě již zmiňovaných kardiovaskulárních problémů, jsou problémy trávicí soustavy, bolesti hlavy, a také například kožní problémy či astma (Danzer, 2010).

Za zmínku také stojí výzkum, který v rámci zdravotních dopadů u obtěžovaných žen zahrnoval položku, týkající se reprodukčního zdraví. Ve výsledcích studie bylo zjištěno, že téměř polovina (46 %) z 689 dotazovaných žen, které zažily obtěžování sexuálního charakteru, se potýkala s vynecháním menstruace v návazném období po této zkušenosti (Worke a kol., 2023).

Uvedené informace poukazují na přítomnost důsledků SO nejen na psychické, ale i na fyzické zdraví. Je zřejmé, že dopady SO se neomezují pouze na psychickou pohodu oběti, ale mají i přímý vliv na její fyzické rozpoložení. Ze článku týkajícího se mobbingu vyplývá, že pracovní prostředí může mít výrazný vliv na celkový zdravotní stav jedince. Existují zdravotní rizika spojená se šikanou a obtěžováním na pracovišti, která mohou zahrnovat například zvýšené riziko kardiovaskulární nemoci, poruchy spánku nebo dokonce sníženou imunitu. Uvedené potenciální dopady jsou jedním z mnoha důvodů, proč je vhodné se zaměřit na prevenci těchto negativních jevů v pracovním prostředí.

2.3 Dopady spojené s profesí

Třetí, a poslední oblastí dopadů SO na pracovišti, která je pro účely diplomové práce blíže rozebrána, je oblast dopadů spojených se zaměstnáním a pracovním výkonem. Profesní život poškozených osob, může být zasažen v rámci jejich pracovního výkonu, pracovního stresu, přístupu k práci, nebo dokonce v podobě odchodu ze zaměstnání.

U jedinců, kteří zažijí zkušenost se SO na pracovišti se stává, že je ovlivněna jejich celková spokojenost v zaměstnání a snižuje se jejich odhodlání směrem k organizaci, v níž pracují. Obtěžovaní zaměstnanci mají sklony k tomu, vykazovat úpadek v pracovním výkonu a reakce, které zahrnují tzv. *job withdrawal*, tj. stažení se či ustoupení od profese, a tzv. *work withdrawal*, tj. stažení se či ustoupení od pracovních činností (Chan a kol., 2008).

Job withdrawal, v překladu ustoupení od profese, se projevuje záměrem nebo touhou po opuštění organizace a zaměstnání, a často se stává, že k odchodu ze zaměstnání dojde (Hanish a kol., 1998). Oběti SO na pracovišti, se v této situaci snaží kompletně vymanit z nepřátelského stresujícího prostředí a vyhýbají se kontaktu se zdrojem jejich stresu (Willness a kol., 2007). Louisa Fitzgeraldová (1997) tento projev porovnává se studii zaměřenými na studentky univerzit, které byly sexuálně obtěžovány. U těchto studentek se projevil změny v profesních plánech, změny oborů, nebo propadaly v jednotlivých předmětech, což autorka nazvala, jako ustoupení z „práce studenta“.

Work withdrawal, v překladu ustoupení od činností, zahrnuje vyhýbání se pracovním úkolům a povinnostem, a je zde typický výskyt projevů chování, jako jsou pozdní příchody, absentérství nebo zanedbávání práce (Hanish a kol., 1998). Chování při ustoupení od činností představuje jednání, ke kterým se oběti mohou uchýlit, aniž by odešli ze svého zaměstnání. Jedná se například o záměrné zanedbávání práce, snižování produktivity nebo dokonce sabotáž některých aktivit. Tato situace může nastat zejména v případě, že oběť nevnímá odchod z práce jako reálnou možnost (Willness a kol., 2007).

Další oblastí, kterou lze v rámci profesních dopadů hodnotit, je tzv. *job satisfaction*, což v překladu znamená, spokojenost v zaměstnání. Podle Integrovaného modelu SO, od autorky Louisy Fitzgeraldové (In: Harned, 2002) se předpokládá, že spokojenost v zaměstnání úzce souvisí s vyšší psychickou pohodou, zatímco psychická

pohoda je spojena s vyšší pohodou v oblasti fyzického zdraví. Dále se také předpokládá, že úpadek v celkové spokojenosti v zaměstnání, vede ke snížení produktivity a odhodlání vůči zaměstnávající organizaci (Harned, 2002). Celková spokojenost v zaměstnání je definována jako „*příjemný nebo pozitivní emocionální stav vyplývající z hodnocení své práce nebo zkušeností z práce*“ (Locke, In: Lapierre 2005). Celková pracovní spokojenost je považována za jeden z hlavních ukazatelů toho, jak zaměstnanci obecně reagují na kvalitu své pracovní zkušenosti. Lidé, kteří se v práci setkávají s interpersonální agresí, pociťují vyšší míru úzkosti a negativní nálady na pracovišti, což může vést k nižší spokojenosti v zaměstnání (Barling, In: Lapierre 2005).

Charles Mueller a kolektiv autorů (2001), provedli výzkum zahrnující profesní dopady SO. Autoři využili data národní společnosti z Amerického telekomunikačního průmyslu. Data byla získána v roce 1993 a zahrnovala celkem 6 485 zaměstnanců, z toho 3 316 žen a 3 169 mužů, kteří odpověděli na dotazník vyvinutý externí výzkumnou organizací. Soubor dat, který vzešel z dotazníku, obsahuje informace týkající se organizačního kontextu, individuálních charakteristik SO a negativních pracovních výsledků. Výsledky studie ukázaly, že ženy v kategorii s nižší percepcí SO, vykazují vyšší spokojenost s jejich zaměstnáním. Autoři potvrzují, že se zde objevuje přesvědčivý vzorec zvyšující se pracovní spokojenost, spolu s klesajícím vnímáním obtěžování, a ačkoliv je tento vzorec méně výrazný v případě mužů, tak bylo zaznamenáno, že obtěžování muži měli nižší sklony k tomu, vyjádřit spokojenost se svojí profesí. Dalším zjištěním bylo to, že jedinci, kteří v dotazníku odpověděli, že vnímají SO na pracovišti jako problém, mají větší odhodlání k tomu odejít z organizace než ti, kteří odpověděli, že SO jako problém nevnímají. Výzkum tedy prokázal vztah mezi sexuálním obtěžováním na pracovišti, celkovou pracovní spokojeností a úmyslem skončit v zaměstnání.

Z informací uvedených v této podkapitole je patrné, že SO na pracovišti má výrazné dopady na profesní život obětí. Dochází k úpadku pracovního výkonu, nárůstu pracovního stresu a k ovlivnění přístupu k profesi. Zkušenost se SO, může vést k ústupu od profese (*job withdrawal*) a ústupu od pracovních činností (*work withdrawal*). Ústup od profese zahrnuje úmysly, týkající se odchodu ze zaměstnání či odchodu do důchodu. Naopak, ústup od pracovních činností reprezentuje snahu vyhýbat se pracovním úkolům a povinnostem, ale zároveň nadále setrvat v organizaci. Dalším důležitým aspektem

je celková pracovní spokojenost, která představuje celkové hodnocení a zkušenost jedince s jeho profesí. Spokojenost v zaměstnání, může být negativně ovlivněna po prožití obtěžování na pracovišti.

3 Prevence a práce s oběťmi sexuálního obtěžování

Na základě přechozích kapitol lze konstatovat, že SO na pracovišti je závažným společenským problémem. Závažnost tohoto jevu se odráží zejména v dopadech, které se mohou u poškozených jedinců objevit po prožití této nepříjemné zkušenosti. Pro obtěžovaného, je zkušenost se SO natolik stresující, že ji v některých případech lze zařadit do kategorie traumatických událostí, a možné dopady mohou být tak zásadní, že je není možné vyřešit samostatně a bez vnější profesionální pomoci. Vzhledem k daným faktům, je tedy nutné zkoumat, jaké způsoby pomoci jsou vhodné při práci s oběťmi SO, jak daný problém zachytit v jeho počátcích, a v ideálním případě, jakými nástroji lze tomuto jevu předcházet úplně.

Pro zabránění výskytu a zmírnění následků negativních společenských jevů, se používá pojem prevence. Tento pojem vychází z latinského slova „*praeventus*“, který označuje předcházení či ochranu před potenciálním ohrožením (Hroncová, 2010). V Pedagogickém slovníku od Jana Průchy a kol. (2013) je prevence definována jako „*soubor opatření zaměřených na předcházení nežádoucím jevům.*“ Prevence tedy označuje činnosti, jejichž cílem je předcházet nežádoucím společenským jevům, které bývají také označovány jako sociálně patologické, jako jsou například závislosti, nemoci nebo násilí.

Na základě dříve uvedené legislativy víme, že některé z vážnějších forem SO na pracovišti, mohou splňovat skutkovou podstatu trestného činu. Z toho vyplývá, že je možné aplikovat přístupy týkající se prevence kriminality. Jolana Hroncová (2010) do systému prevence kriminality řadí prevenci prostřednictvím trestního práva a jiných zákonných opatření, a prevenci prostřednictvím zvláštních preventivních činností. Prevence, která se provádí skrze trestní právo, je postavena zejména na trestech a jejich odstrašujícím efektu. Naopak, prevence zvláštními preventivními činnostmi, je zaměřena na mimo trestní opatření, která jsou realizována různými společenskými subjekty, jako je policie, státní správa a samospráva, občanská sdružení, nadace, neziskové organizace nebo církev. Do mimo trestní prevence podle autorky náleží:

- Sociální prevence, to je obecná prevence patologických jevů, jejíž podstatou je vytváření příznivých společenských podmínek,
- Situační prevence, to je prevence, která se přímo zabývá kriminalitou, ochranou pořádku, bezpečnosti, majetku, zdraví a života.

- Prevence viktimizace, je prevence, která se orientuje na to, aby se jedinec nestal obětí trestné činnosti skrze jeho přípravu, a spočívá ve snižování rizika ohrožení kriminalitou.

Prevence kriminality a patologických jevů se dále také rozděluje na primární, sekundární a terciární. *Primární prevence* se zaměřuje na širokou veřejnost prostřednictvím výchovně-vzdělávacích aktivit, volnočasových aktivit, osvětou a poradenstvím. *Sekundární prevence* se zaměřuje na rizikové jedince a skupiny, které jsou kriminalitou a patologickými jevy ohroženy. Zahrnuje specializovanou sociální péči a řešení sociálně patologických jevů. *Terciární prevence* se zaměřuje na jedince, kteří již byli kriminalitou a patologickými jevy narušeni. Soustředí se zejména na resocializaci těchto osob a zmírnění následků jejich situace. Zahrnuje zejména různé druhy sociální práce a sociálního či rodinného poradenství (MVČR, online, 2024).

Je zde možné využít také další dělení prevence podle Blahoslava Krause (2010), která se zaměřuje na prevenci sociálních deviací, jež představují jakousi odchylku chování od norem většinové společnosti. Rozlišuje se *specifická prevence*, která se orientuje na konkrétní sociální deviace, jako je například patologické hráčství, nebo šikana a *nespecifická prevence*, která se zaměřuje na působení na jedince, jehož cílem je celkové formování osobnosti, a to zejména v oblasti zdravého životního stylu, který následně vede k vyšší celkové odolnosti daného člověka.

Dalším termínem, který by se zde dal použít, je pojem *terapie*. Terapie, termín pocházející z medicíny, je pojem, který představuje léčbu poruch či nemocí skrze biologické prostředky, které zahrnují medikaci, a psychologické, kam se řadí zejména psychoterapie (Kraus, 2010).

V kontextu SO na pracovišti, se jeví jako nejadekvátnější poslední uvedené rozdělení. Vzhledem k faktu, že SO spadá do kategorie šikany na pracovišti, je vhodné zařadit specifickou prevenci, která se mimo jiné, zaměřuje právě na problematiku šikany. Prevence v daném kontextu, by měla být realizována zejména ze strany zaměstnavatele, jehož zájmem by mělo být, aby se v jeho organizaci předcházelo této formě diskriminace. Nespecifická prevence se zde zdá méně podstatná, jelikož formování osobnosti a zdravého životního stylu přímo neovlivní výskyt SO. Nicméně, svůj význam však má, a to zejména díky možnému zvýšení celkové resilience jedince, která v případě zkušenosti s SO může u daného člověka pozitivně ovlivnit jaké dopady

a v jakém měřítku se objeví. Svůj význam zde také má terapie, která nese potenciál v zmírnění a nápravě negativních důsledků u oběti.

Podle Marie-France Hirigoyen (2002) k obtěžování a týrání dochází, pokud v organizaci není umožněn dialog a napadeného nikdo nechce vyslechnout. Právě prevence, by měla dávat příležitost tomuto dialogu a komunikaci. Měla by se také zaměřovat na výchovu odpovědných pracovníků k uvědomění si, že člověk má v organizaci přinejmenším stejnou hodnotu jako ekonomický zisk. Vedoucí pracovníci by měli procházet kurzy v oblasti komunikace, které by měly zajistit, že budou schopni zasáhnout ještě předtím, než se problém rozroste. *„Jedině člověk může vyřešit lidský problém. Situace, v nichž dochází k perverznímu chování, mohou vzniknout pouze tehdy, když je lidé podporují nebo tolerují. Vedoucí a ředitelé by sami měli usilovat o to, aby se do všech složek jejich podniku znovu vrátil respekt k druhým lidem.“* (Hirigoyen, 2002).

3.1 Prevence sexuálního obtěžování na pracovišti

V prevenci SO hraje klíčovou roli zaměstnavatel, kterému zákon udává řadu povinností směrem ke svým zaměstnancům a jejich právům. Například zákoník práce zaměstnavateli stanovuje povinnost *„zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku...“* (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Zaměstnavatelé mohou svým aktivním přístupem, dodržováním svých povinností, vytvářením vhodných opatření a důvěry zajistit, aby pracoviště bylo pro zaměstnance prostředím, kde jsou respektováni a chráněni vůči nežádoucím jevům jako je právě SO.

Pouze díky prevenci se zaměstnavatel může vyhnout právní odpovědnosti za obtěžování v kontextu pohlaví a SO. Pokud k němu už dojde, žádné následné kroky ho této odpovědnosti už nezbaví. Hlavním zájmem zaměstnavatele, by mělo být utváření firemní kultury, která odmítá jakoukoli formu obtěžování. Tu lze podpořit například školeními o problematice obtěžování. Důležité je také zahrnout tuto problematiku do vnitřních předpisů organizace, které by měly obsahovat mechanismy pro řešení situací, kdy se některý ze zaměstnanců stane obětí SO. Měl by zde být zahrnut přesný postup, který stanovuje, kdo je v dané organizaci odpovědný za řešení těchto případů a možnosti sankcí pro viníka, včetně možnosti ukončení pracovního poměru (Havelková, In: Křížková a kol., 2006). Zákoník práce se k této problematice

vztahuje v paragrafu 302, kde zaměstnavateli udává povinnost, aby zajistil dodržování právních a vnitřních předpisů (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Podle Ireny Smetáčkové (2019) by měla prevence SO na pracovišti zahrnovat:

- průzkumy výskytu SO,
- školení,
- etický kodex, vnitřní předpisy a nastavení institucionálních mechanismů.

Jakub Tomšej (2020) k prevenci diskriminace na pracovišti uvádí pojem *compliance*. Tento pojem v překladu, vyjadřuje soulad s pravidly. Cílem compliance programů, je prevence nežádoucích jevů a protiprávního jednání v organizaci. Zajímá se zejména o prevenci trestní odpovědnosti organizace, jakožto právnické osoby a prevenci korupce. Vedle toho, se však orientuje i na pracovní právo, ochranu osobních údajů a také, pro nás nejdůležitější, na prevenci diskriminace a šikany na pracovišti. Kromě výše uvedených školení a vnitřních předpisů, autor do prevence zahrnuje ještě téma interního vyšetřování a tzv. *whistleblowing*.

Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování

V první řadě, je tedy důležité provádět pravidelné průzkumy výskytu SO. Pro obtěžování sexuálního charakteru na pracovišti, je poměrně typická jeho latence, a pokud zaměstnavatel neprovádí průzkumy v této oblasti, je velmi pravděpodobné, že nemůže mít dostatečný přehled o míře jeho výskytu. Kromě zvyšování přehledu o výskytu SO, mají také další průzkumy preventivní dopady. Pouze samotným prováděním průzkumů daná organizace vyjadřuje svůj zájem o prevenci a potírání SO, a je odhodlána tento jev řešit. Průzkumy dále mohou podporovat povědomí zaměstnanců a pozitivně podněcovat jejich motivaci k tomu, aby v případě prožití této události, došli k rozhodnutí, že situaci začnou řešit pomocí institucionálních mechanismů. Pro průzkumy SO je zásadní, aby byly prováděny anonymní formou, a byla zde zajištěna ochrana osobních údajů a získaných informací. Jako neadekvátnější metoda průzkumu v této oblasti, s ohledem na žádoucí anonymitu, se jeví metoda dotazníku. Anonymita a ochrana informací jsou stěžejním faktorem pro to, aby se zmírnily obavy zaměstnanců a ti následně mohli dotazníky vyplnit maximálně otevřeně a pravdivě (Smetáčková a kol., 2019).

Školení

Dalším zásadním krokem při potírání SO na pracovišti, je školení zaměstnanců. Zákoník práce sice zaměstnavateli udává povinnosti ohledně školení zaměstnanců, zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, ale bohužel však nezahrnuje povinnost proškolení zaměstnanců v oblasti diskriminace, šikany a rovného zacházení v rámci pracoviště. Ačkoli to není legislativně ukotveno, jeví se jako vhodný postup vstupního školení zaměstnanců v oblasti daných témat. U běžných zaměstnanců by mohlo být dostačující školení v základních informacích o tom, jaké chování je zakázané a nelze ho tolerovat, a jakým způsobem postupovat, když dojde k porušení pravidel. U zaměstnanců na vedoucích pozicích, by bylo vhodné hlubší školení s orientací na prevenci diskriminace, odhalování negativních jevů na pracovišti a řešení s tím spojených sporů (Tomšej, 2020). Vhodné by také bylo, aby obsah školení zahrnoval definice SO, jeho formy, dopady a možnosti řešení, při jeho výskytu. Školení by mělo být rozděleno na dvě části. První částí, by mělo být zmiňované vstupní školení v oblasti základních pojmů a opatření. Jako druhá část pak navazující průběžné školení, které se zaměřuje na interaktivní postupy, které pomáhají školeným osobám hlouběji porozumět dané problematice (Smetáčková a kol., 2019).

Paula McDonald (2015) uvádí čtyři principy, které by mělo školení v oblasti SO na pracovišti zahrnovat. V první řadě, by mělo školení být konstituováno na základě informací z organizačních hodnocení. Hodnocení raných rizikových faktorů zahrnuje identifikaci situací s vysokou šancí výskytu SO. Hodnocení zahrnující také posouzení rolí a postavení zaměstnanců v organizaci, a provádění pravidelných anonymních průzkumů postojů, které mimo jiné zahrnují měření SO. Za druhé, by mělo školení zvyšovat povědomí o daném problému, objasňovat nejasnosti týkající se SO, zdůrazňovat a posilovat žádoucí chování. Podle studií je také vhodné zařadit modelové situace a nácvik při objasňování SO. Třetím principem je, že by výcvik u zaměstnanců na vedoucích pozicích měl zahrnovat techniky řešení konfliktů, řízení emocí a techniky facilitace, která usnadňuje procesy komunikace mezi členy pracovního týmu. Posledním, čtvrtým principem je to, že by výcvik měl směřovat k odporu proti genderově podmíněným firemním kulturám. Studie totiž naznačují, že výskyt SO je častější v organizacích, kde je dominantnější mužské pohlaví.

Vnitřní předpisy a etické kodexy

Dalším z preventivních opatření, které by měl zaměstnavatel využívat, jsou vnitřní předpisy organizace. Ve vnitřních předpisech, by měla být formulována pravidla kultury organizace, kde mohou zaměstnanci na jednom místě najít veškerá etická pravidla, zásady, hodnoty a pravidla chování na pracovišti. Předpisy mají popisovat nejen chování a pravidla, která jsou po zaměstnancích vyžadována, ale také zdůraznit chování a jednání, která zaměstnavatelem nejsou tolerována, a jakým způsobem, je takové chování postihováno (Tomšej, 2020). V kontextu SO na pracovišti, by v první řadě měly vnitřní předpisy zahrnovat přesné vymezení toho, co je SO, a jaké jsou jeho formy. V definicích by také měla být zdůrazněna jeho nulová tolerance. Součástí předpisů, by dále měly být bezpečné mechanismy pro ohlášení SO v případě, že se někdo stane jeho obětí, nebo svědkem. V těchto mechanismech, by také měl být mimo jiné, zahrnut výčet pověřených osob, na které se v takovém případě lze obrátit (Blumell, 2023). „*Předpisy by měly jasně deklarovat nepřijatelnost sexuálního obtěžování, uznávat závažnost dopadů takového jednání, nastavit mechanismy řešení výskytu těchto případů a stanovit zodpovědnost za prevenci a pomoc obětem.*“ (Smetáčková a kol., 2019).

Interní vyšetřování a whistleblowing

V neposlední řadě, bylo v rámci compliance programu zmíněno interní vyšetřování a whistleblowing. Interní vyšetřování je proces, kdy situaci řeší sám zaměstnavatel, bez využití orgánů veřejné moci. V tomto procesu zaměstnavatel využívá svého postavení a od svých podřízených zaměstnanců shromažďuje informace o možném porušení zákona či vnitřních předpisů. Zaměstnavatel si však musí uvědomovat, že jeho pravomoc končí tam, kde se již nejedná o výkon závislé práce, což znamená, že zde nesmí být zapojeny jiné osoby, které jím nejsou zaměstnány. Právně má zaměstnanec povinnost se zaměstnavatelem spolupracovat, avšak má možnost odmítnout odpovídat na otázky, týkající se jeho soukromí, nebo otázky, které by při odpovědi mohly poškodit jeho samotného či osoby jemu blízké. Pojem whistleblowing bohužel, nemá český termín, nicméně, jeho významem je ochrana jedinců, kteří poukážou na nezákonné či nemorální jednání. Osoby, které upozorní na výskyt diskriminace, by měly být chráněny antidiskriminačním zákonem, který obsahuje institut pronásledování. Zákon je určen

zejména pro situace, kdy zaměstnavatel nadále postihuje zaměstnance, který se rozhodl bránit proti diskriminaci z jeho strany (Tomšej, 2020).

Existuje hned několik možných postupů a preventivních opatření, které zaměstnavatelé mohou používat při snaze o eliminaci SO na jejich pracovišti. Zaměstnavatelé by měli provádět pravidelné průzkumy, kterými mohou zvýšit svůj přehled ohledně výskytu daného jevu. Dalším důležitým krokem jsou školení a osvěta v oblasti dané tematiky, a to zejména u zaměstnanců na vedoucích pozicích. V neposlední řadě, je vhodné zaměřit se na vnitřní předpisy organizace, a zařadit do nich informace o SO a stanovit pravidla, která zakazují nežádoucí chování, a naopak, podněcují chování žádoucí. Je však otázkou, kolik zaměstnavatelů si je vědomo těchto postupů a kolik jich opravdu projevuje snahu o to, aby v jejich organizaci nedocházelo k jakékoli formě diskriminace.

3.2 Postup při řešení sexuálního obtěžování

Prevence bohužel není všemocná, a i přes její existenci a dobře zvládnutá preventivní opatření, se může stát, že k SO na pracovišti dochází. V takových případech, je dalším důležitým krokem, aby zaměstnanci byli dostatečně obeznámeni s tím, jakým způsobem mají postupovat, pokud se stanou obětí takového chování. V předchozí podkapitole bylo zmíněno, že by dané postupy, nebo alespoň informace o tom, komu a jak danou věc nahlásit, měly být součástí vnitřních předpisů organizace, avšak pro účely diplomové práce se zdá vhodné, uvést konkrétní kroky, které by takový postup měl obsahovat. Je totiž důležité, aby oběť v takové situaci jednala, věděla, jak má jednat a na koho se může obrátit, jinak totiž může dojít k opakovanému obtěžování a případně i k zvýšení jeho intenzity.

Řešení případů SO ve velké většině závisí zejména na samotné oběti a na její schopnosti využít svých vlastních zdrojů. Těmito zdroji jsou myšleny zejména její blízké osoby nebo známé osoby, případně snaha vyhýbat se iniciátorovi, nebo se uchýlit k odchodu ze zaměstnání. Situace bývá mnohdy vyřešena mezi pachatelem SO a obětí, nebo společně s dalšími spolupracovníky či rodinou oběti (Křížková, 2006). Ve výzkumu Aleny Křížkové a kol. (2005) pro MPSV se uvádí jako důležité zjištění to, že SO častěji vyústí k opuštění zaměstnání obětí, konkrétně v patnácti případech, než k odchodu pachatele, kteří zaměstnání opustili pouze v pěti případech.

Shromažďování důkazů a hledání podpory

Prvním vhodným krokem při řešení SO je shromažďování důkazů a zaznamenávání důležitých faktů. Oběť by si měla při každém incidentu zaznamenávat, jak se cítila, datum, čas a místo, kde k tomu došlo, co přesně se stalo, a kdo další byl přítomen a mohl by v dané věci svědčit. Vhodné je také vyhledat radu a podporu u důvěryhodné osoby. Takovou osobou může být někdo další ze stejné organizace, jako například kolega, manažer nebo osoba vyškolená v oblasti vztahů a podpory spolupracovníků. O radu a podporu lze také požádat u agentur ve veřejném sektoru, nebo u jiné organizace, například u odborů. Obrátit se lze také na linky pomoci, právníky nebo poradce (BOZP, online, 2022).

Nahlášení situace

Pravděpodobně nejvíce zásadním krokem ze strany oběti je nahlásit zkušenost se SO ve své organizaci. Organizace by měla mít jasně nastaveny mechanismy pro jeho nahlášení. V případě nahlášení, by zde měla být odpovědná osoba na vedoucí pozici, která má za úkol promluvit si se všemi zúčastněnými a na základě zvážení zjištěných informací rozhodnout, jaký bude následný postup při řešení situace (BOZP, online, 2022).

V pracovním poměru lze podat stížnost dvěma základními způsoby. Prvním způsobem je písemná forma v podobě e-mailu, nebo fyzického dopisu určenému pro personální oddělení, nebo vedení organizace. Druhým způsobem je ústní forma v podobě rozhovoru s pověřenou osobou. Každá organizace by měla mít určenou osobu nebo oddělení, které bude tyto stížnosti přijímat. Daná osoba nebo osoby by měly být proškoleny v oblasti SO a diskriminace tak, aby mohly pomáhat, radit a podporovat oběti, které podaly stížnost nebo zvažují to, že jí podají. Ve služebním poměru zaměstnanec podává stížnost služebnímu orgánu. Tu by pak následně měla vyřizovat osoba bezprostředně nadřízená. V případě, že je stížnost mířena na tuto nadřízenou osobu, pak ji vyřizuje nadřízený představený nebo nadřízený služební orgán. Kromě uvedených způsobů stížností a oznamování je také vhodné, aby organizace umožňovala podávat anonymní stížnosti. Anonymně nahlášené případy jsou sice v určitých věcech omezeny, ale umožňují zmapovat výskyt SO i tam, kde se oběť bojí podat oficiální stížnost pod představou negativních důsledků, které vznikají z důvodu nedostatečně

bezpečného prostředí a špatně fungujících pravidel pro řešení podobných situací (Smetáčková a kol., 2019).

Pokud se stane, že zaměstnavatel obtěžování přehlíží, BOZP (Bezpečnost a Ochrana Zdraví při Práci) doporučuje vyhledat externí pomoc například u Státního úřadu inspekce práce, Veřejného ochránce práv, Odborů nebo u Linky krizové pomoci. V případě SO ve formě fyzického napadení, by situaci měla řešit Policie České republiky (BOZP, online, 2022).

3.3 Terapie u obětí sexuálního obtěžování

Problematika SO na pracovišti představuje závažný jev, který má rozsáhlé důsledky na oběť. Jak již bylo blíže rozebráno v druhé kapitole, zkušenost se SO lze zařadit mezi traumatické události a její dopady se mohou projevit v široké škále oblastí života jednotlivce. Psychické i fyzické zdraví mohou být vážně zasaženy, stejně tak tomu může být i u spokojenosti a výkonnosti v zaměstnání. V nejhorších případech mohou být důsledky natolik závažné, že daná osoba začne vykazovat symptomy PTSD. V takových situacích je velmi pravděpodobné, že oběť není schopna situaci zvládnout sama, pomocí vlastních zdrojů a způsobů zvládání stresu. Zde se pak otvírá prostor pro profesionální podporu a pomoc v podobě terapií, které mohou pozitivně ovlivnit zvládání traumat a podnítit návrat oběti do jejího původního stavu tak, aby byla schopna si znovu plnohodnotně žít svůj osobní i profesní život.

Terapeutická intervence hraje zásadní roli v procesu zotavování a prevence negativních dopadů SO na pracovišti. Podle Blahoslava Krause (2010), je možné pojem terapie chápat jako léčbu poruch a závad v chování, a to i pomocí pedagogických prostředků. Tvrdí také, že v sociální práci se terapie definuje jako: „*Činnost zaměřená na obnovení, zlepšení, ozdravení určitého sociálního stavu, ve kterém se klient nachází.*“

Psychické trauma vyvolává psychické problémy a poruchy, které lze ovlivňovat skrze vhodnou medikaci a psychoterapie. Jejich užití záleží na intenzitě traumatu a symptomů PTSD, na délce časového odstupu od události a na dalších faktorech. Odborníci většinou doporučují vyvážené komplexní spojení farmakoterapeutického a psychoterapeutického přístupu. Mezi nejčastější psychoterapeutické přístupy, které se využívají při práci s traumaty a poruchou PTSD, patří podpůrná psychoterapie,

psychodynamická psychoterapie, kognitivně-behaviorální terapie, hypnóza, nebo skupinová terapie (Vizinová a Preiss, 1999).

Marie-France Hirigoyen (2002) popisuje to, jakým způsobem se může oběť psychického násilí uzdravit. V tomto procesu autorka uvádí, jako velmi důležitý a primární krok k uzdravení, výběr vhodného psychoterapeuta. Hlavním doporučením je zajistit si záruku ohledně terapeuta vzdělání a vyloučit to, že daný terapeut nemá dostatečné vzdělání a odbornost, aby mohl tuto činnost provádět. Dále je pak na samotné oběti, aby usoudila, zda jí daný psychoterapeut vyhovuje a cítí se u něho bezpečně. Kvalitní psychoterapeut by měl prokázat pružnost a schopnost zvolit nejvhodnější způsob práce s daným jedincem.

Odstraňování traumat a důsledků, které vznikly v návaznosti na zkušenost se SO, je velmi náročný a dlouhodobý proces. Oběti ve vážnějších případech nejsou schopny zvládnout svoji situaci samostatně. Naštěstí existují profesionálové a mnoho různých terapeutických přístupů, ze kterých je možné vybírat. V některých případech lze také psychoterapii podpořit biologickou léčbou v podobě farmakoterapie. Tyto terapeutické nástroje mohou pomoci obětem v jejich náročných situacích a k návratu do běžného života.

4 Výzkumné šetření

V návaznosti na teoretické poznatky je druhou důležitou částí diplomové práce vlastní výzkumné šetření v oblasti zvoleného tématu. Podle Jana Hendla (2006), je výzkum systematickým zkoumáním přírodních či sociálních jevů, jehož hlavním účelem je získání poznatků, které charakterizují svět kolem nás. Tvrdí také, že výzkum je kombinací těchto znaků: jde o proces shromažďování údajů nebo dat, je systematický, problematizuje a syntetizuje dosavadní znalosti, zahrnuje kritickou analýzu a vede ke zvyšování znalostí.

Z předchozích kapitol práce víme, že je SO na pracovišti závažným sociálním problémem s mnoha potenciálními negativními dopady nejen na jednotlivce, ale i na pracovní prostředí a celkovou atmosféru organizace. Zkoumání v oblasti SO na pracovišti je důležitým krokem k porozumění povahy, závažnosti a rozsahu tohoto jevu. V rámci diplomové práce se výzkumné šetření zabývá analýzou SO ve státních organizacích. Státní organizace mají významný vliv na společnost a mohou jít příkladem v oblasti etiky a profesních standardů. Zaměstnanci ve státním sektoru bývají často státními úředníky, jejichž úkolem je poskytování služeb společnosti. Státní organizace mohou zároveň být, vzhledem ke specifickým organizačním strukturám a hierarchii, náchylnější k určitým typům chování, včetně SO. Je proto důležité zkoumat SO na pracovišti v rámci veřejného sektoru, který by měl být oblastí, kde jsou dodržovány nejvyšší standardy a zásady, včetně ochrany zaměstnanců.

I přes to, že SO na pracovišti je tématem, na které existuje řada výzkumů, stále jsou mezery ve zkoumání zaměřeném specificky na státní organizace. Tato studie by tedy mohla částečně doplnit tuto mezeru a poskytnout nové poznatky o výskytu a zkušenostech se SO, právě v oblasti veřejného sektoru. Šetření se kromě výskytu a zkušeností dále také orientuje i na preventivní opatření, která by měla být využívána pro efektivní boj s daným jevem.

4.1 Formulování výzkumného problému, výzkumného cíle a stanovení hypotéz

Výzkumný problém

Sexuální obtěžování na pracovišti a jeho prevence ve státních organizacích v Královéhradeckém kraji.

SO na pracovišti a jeho prevence je hodně frekventovaný problém, o kterém se mluví na mnoha úrovních, včetně médií a státních organizací. Následné výzkumné šetření je zaměřeno na státní organizace v Královéhradeckém kraji (viz. anotace diplomové práce).

Výzkumný cíl

Cílem výzkumného šetření je zjistit, jaké mají státní zaměstnanci zkušenosti se SO na pracovišti, jaké formy se vyskytují nejčastěji a jaká preventivní opatření jsou ve státních organizacích využívána.

Stanovení hypotéz

„Hypotéza je tvrzení o podstatě určité situace ve zkoumané oblasti. Jde o návrh, představu o vztahu mezi uvažovanými výzkumnými proměnnými“ (Hendl, 2006).

Stanovení hypotéz je nezbytnou součástí pro přípravu a realizaci výzkumného šetření. Správně formulované hypotézy mohou pomoci k hlubšímu porozumění problému a k potvrzení či vyvrácení předpokladů, které má výzkum k této diplomové práci za účel prověřit.

Hypotéza H1: *„Obětí sexuálního obtěžování na pracovišti se stávají častěji ženy než muži.“*

Odůvodnění H1: První hypotéza má potvrdit obecně známý předpoklad, že SO či sexuální násilí je nejčastěji páčáno právě na ženách, které jsou fyzicky slabším pohlavím. Existuje mnoho výzkumů, které dokazují, že obětí SO jsou více ženy než muži. Jedním z nich je například výzkum Aleny Křížkové a kol. (2005), který byl uskutečněn pro MPSV. Tento výzkum se zabýval obtěžováním a SO žen a mužů v českém systému pracovních vztahů. Výzkum mimo jiné došel k zjištění, že nejčastěji

byly obětí SO ženy, kdy se ze 408 dotazovaných se SO setkalo 28 %, z toho 13 % osobně a 15 % u někoho jiného. Z celkového počtu 326 mužů se jich s daným chováním setkalo 22 % a z toho pouze 4 % osobně.

Odkázat by se dalo i na výzkum od nestátní neziskové organizace proFem, která se věnuje pomoci obětem domácího a sexuálního násilí. Výzkum byl uskutečněn v roce 2021 a zkoumaným tématem byla zkušenost obyvatel České republiky se sexuálním násilím a sexuálním obtěžováním. Hlavní výsledky ukázaly, že některou z forem sexuálního násilí nebo obtěžování zažilo 54 % dotazovaných žen z celkového počtu 512 a z počtu 488 mužů některou z forem zažilo 22 %. Každá třetí žena zažila více než jednu formu sexuálního násilí či obtěžování a téměř každá desátá byla znásilněna. Mezi nejrozšířenější formy patřilo verbální sexuální obtěžování, osahávání, hlazení a doteky (proFem, 2021, online).

Hypotéza H2: „*Sexuální obtěžování na pracovišti se objevuje ve formě sexuálně laděných příběhů a vtipů častěji než ve formě nevhodných doteků nebo jiného narušování osobního prostoru.*“

Odůvodnění H2: U druhé hypotézy je odůvodnění, stejně jako u první hypotézy, opíráno o výzkum Aleny Křížkové a kol. (2005), který ukazuje, že verbální formy SO na pracovišti se objevují v drtivé většině případů. Mezi zásadními zkoumanými oblastmi uvedeného výzkumu byly formy SO na pracovišti. Jedna ze zkoumaných položek se týkala pořadí forem SO z hlediska jejich výskytu. V současném, nebo na dřívějším pracovišti se respondenti se SO setkali nejčastěji v podobě sexuálně podbarvených vtipů, a to konkrétně v 63,9 %. Druhou nejčastější formou byly narážky na soukromý život, v 62,7 %. Na třetím místě jsou uvedeny sexuálně podbarvené řeči, a to v 56,3 %. Naopak, u fyzických forem zde byl uveden nechtěný tělesný kontakt, který byl z hlediska četnosti až devátý (28,2 %) a pokus o znásilnění, který byl uváděn nejméně častěji, v pouhých 2 % případů.

Převahu verbálních forem nad fyzickými potvrzuje i výzkum SO v oblasti českých vysokých škol. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak rozšířené jsou zkušenosti se SO ze strany vyučujících mezi studentkami a studenty českých vysokých škol. Dotazováno bylo 832 studentů. Z toho bylo 584 žen a 243 mužů. Více než 75 % respondentů se v průběhu studia setkalo s některou formou obtěžování ze strany vyučujících. Největší míra výskytu byla u těchto forem: nevhodné zesměšňující poznámky, odlišné zacházení

na základě pohlaví, vyprávění sexuálně laděných příběhů nebo vtipů, materiály zobrazující ženy či muže jako sexuální objekty a znevažující až urážlivé chování kvůli tomu, že je člověk ženou či mužem (Smetáčková a Pavlík, 2011).

Hypotéza H3: „*Více než polovina respondentů ví alespoň o jednom preventivním opatření, které jejich zaměstnavatel využívá.*“

Odůvodnění H3: Hypotéza je stanovena zejména na základě teoretických poznatků práce (viz. kapitola 3). Je zde uvedeno několik variant preventivních opatření, které mohou být využity při předcházení SO na pracovišti. Prevence je jedním ze zásadních témat diplomové práce a zdá se jako nejdůležitější způsob boje proti zkoumanému jevu, tudíž je na místě zahrnout do výzkumného šetření předpoklad, který se jí týká. Stanovená hypotéza má za účel prověřit povědomí státních zaměstnanců o preventivních opatřeních, které jsou využívány v jejich organizacích. Předpoklad, že nejméně polovina respondentů má přehled alespoň o jedné variantě preventivního opatření ze strany jejich zaměstnavatele, se zdá jako minimální přijatelné kritérium. Nižší povědomí by mohlo naznačovat potřebu změny.

4.2 Výběr nástroje sběru dat, charakteristika výzkumného vzorku a popis sběru dat

Pro sběr dat jsem zvolil kvantitativně orientovanou formu výzkumu. Kvantitativní výzkum využívá číselná data a zabývá se množstvím, rozsahem a mírou výskytu nějakého jevu či jevů. V kvantitativním výzkumu se pomocí posbíraných dat, které se zpracují a analyzují, potvrzují či vyvracejí předpoklady (hypotézy) stanovené na základě poznatků, které o daném jevu již byly zaznamenány (Gavora, 2010).

Kvantitativní přístup jsem zvolil z důvodu větší objektivity, oproti výzkumu kvalitativnímu, který zkoumá spíše subjektivní prožitek jednotlivých informantů. V kontextu SO na pracovišti nám může tento přístup umožnit kvantifikovat jeho výskyt, formy a faktory spojené s daným problémem. Kvantitativní přístup také umožňuje zaměřit se na širší vzorek populace, což přispívá právě ke zmiňované objektivitě výsledků a reprezentativnosti zkoumaného souboru.

Nástroj ke sběru dat

Jako nástroj pro sběr dat jsem zvolil metodu dotazování, a to konkrétně pomocí anonymního dotazníku v elektronické formě prostřednictvím Microsoft Forms. Metodu dotazníku jsem zvolil zejména díky jeho ekonomické a časové nenáročnosti, a také s ohledem na velké množství odpovědí, které s ním lze získat. Využití dotazníku v elektronické formě navíc umožňuje ještě snadnější distribuci a sběr dat přímo od samotných respondentů, což ulehčuje celý proces sběru dat.

Základní terminologie nám říká, že jednotlivec, který odpovídá na dotazníkové šetření, se nazývá respondentem. Prvkům v dotazníku se říká otázky, případně někdy bývají označovány jako položky. Jako administrace se označuje zadávání dotazníku (Gavora, 2010).

Pro výzkumné šetření jsem využil upravenou českou verzi standardizovaného dotazníku SEQ (Sexual Experience Questionnaire) (Smetáčková a kol., 2019). Původní verze dotazníku je od autorky Louisy Fitzgeraldové a kolektivu (1995), kteří provedli výzkum s názvem *The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis Across Cultures and Settings*. Daný výzkum byl zaměřen na SO a jeho aspekty v pracovním prostředí. Hlavním účelem bylo poskytnutí vhledu do toho, jak se SO projevuje a jaké faktory mohou hrát svoji roli v jeho výskytu. Upravenou a do češtiny přeloženou verzi dotazníku jsem následně ještě mírně pozměnil pro účely vlastní práce. Využití standardizovaného dotazníku může být dále také výhodou pro porovnávání s jinými výzkumy.

Použitý dotazník je rozdělen do 3 bloků, které jsou označeny A, B a C. První blok zahrnuje jednu samostatnou položku v podobě intervalové škály. Zaměřuje se na jednotlivé formy SO na pracovišti a jejich prevalenci mezi respondenty. Druhý blok je určen pro respondenty, kteří mají zkušenost alespoň s jednou z forem SO uvedených v přechodím bloku. Zde se zjišťuje, kdo takové chování vůči respondentovi směřoval, k jakým pocitům u daného jedince došlo a jestli to nějakým způsobem ovlivnilo jeho chování. Poslední blok, tedy blok C, se zaměřuje na preventivní opatření ze strany zaměstnavatele respondentů a na jejich demografické údaje.

Výzkumný vzorek

S ohledem na zaměření výzkumného šetření (viz., výzkumný problém) jsem zvolil záměrný výběr. Výzkumný vzorek se skládal ze státních zaměstnanců v několika hlavních státních organizacích v rámci Královéhradeckého kraje. Konkrétně byly osloveny krajské úřady, některé složky Policie České republiky a Hasičský záchranný sbor Královéhradeckého kraje.

Tabulka 1 - Pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	101	82,1 %
Muž	22	17,9 %
Celkem	123	100 %

Celkový rozsah vzorku byl 123 respondentů, z toho převažovalo ženské pohlaví v zastoupení 101 respondentek (82,1 %) a u mužského pohlaví byla zaznamenána odpověď od 22 respondentů (17,9 %).

Tabulka 2 - Věk respondentů

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost
18-25	7	5,7 %
26-35	21	17,1 %
36-50	45	36,6 %
51 a více	50	40,7 %

Z perspektivy věkového rozložení respondentů lze zjistit, že nejvíce zastoupena byla kategorie 51 let a více, ve které se nacházelo 50 respondentů (40,7 %). Druhé nejvyšší zastoupení bylo u věkového rozmezí 36-50 let (36,6 %). Dále zde bylo 21 respondentů (17,1 %) ve věkovém rozmezí 26-35 let a nejmenší zastoupení měla věková kategorie 18-25 let (5,7 %).

Popis sběru dat

Sběr dat probíhal po dobu dvou týdnů v průběhu března 2024. Výše zmíněné státní organizace byly osloveny skrze příslušné e-mailové adresy, kam byl zaslán elektronický odkaz na využívaný dotazník v prostřední aplikaci Microsoft Forms. Využil jsem také

techniku tzv. „sněhové koule“, kdy byli osloveni konkrétní jedinci, jež splňovali stanovené charakteristiky pro výzkum, a ti byli následně požádáni o to, aby dotazník dále rozeslali mezi své spolupracovníky. Data z vyplněných dotazníků byla následně pro přehlednější zpracování převedena do Microsoft Excel.

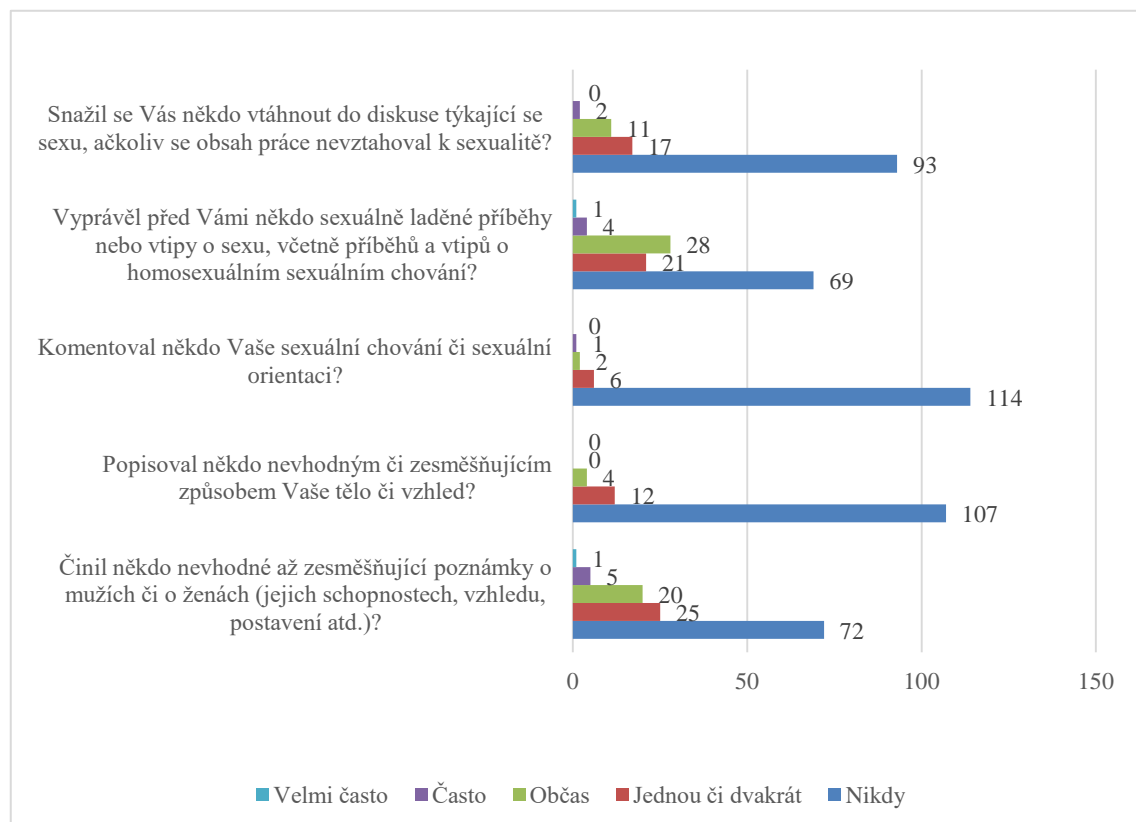
4.3 Analýza získaných dat

Blok A

První blok obsahuje jednu položku, která je zmařena na prevalenci jednotlivých forem sexuálního obtěžování. Pro účely hypotézy H2 (viz. kapitola 4.1) budou formy dále rozděleny do 3 kategorií (viz. kapitola 1.2):

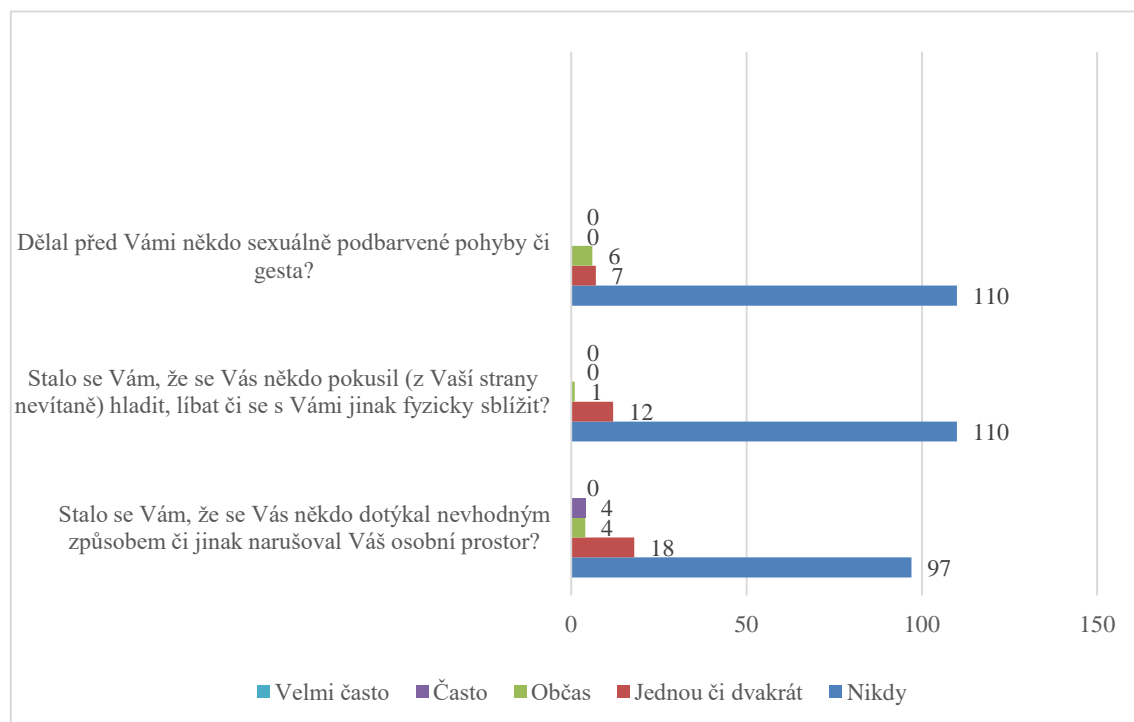
1. Verbální formy SO na pracovišti
2. Fyzické formy SO na pracovišti
3. Formy sexuálního nátlaku

Položka č. 1: **Setkal/a jste se někdy na svém pracovišti s následujícími projevy chování? Pokud ano, uveďte prosím, jak často. Pokud ne, uveďte prosím nikdy.**



Graf 1 - Verbální formy sexuálního obtěžování na pracovišti

Z verbálních projevů SO na pracovišti se nejčastěji státní zaměstnanci setkávají se sexuálně laděnými vtipy nebo příběhy (43,9 %) a s nevhodnými až zesměšňujícími poznámkami na základě pohlaví (41,5 %). Dále se respondenti setkávali se snahou o jejich zatáhnutí do diskuse o sexu, aniž by pracovní náplň zahrnovala sexuální kontext (24 %). Nejméně se respondenti setkali s nevhodným či zesměšňujícím popisem jejich vzhledu (13 %) a s komentáři směřovanými na jejich sexuální život či orientaci (7,3 %).



Graf 2 - Fyzické formy sexuálního obtěžování na pracovišti

S fyzickými projevy se respondenti nejčastěji setkávali v podobě nevhodných dotyků, nebo jinak narušeného osobního prostoru (21,1 %). Se sexuálně podbarvenými pohyby či gesty a pokusy o hlazení, líbání či jiný nevítaný pokus o fyzické sblížení se někdy v rámci svého zaměstnání setkala stejné množství respondentů (10,6 %).



Graf 3 - Formy sexuálního nátlaku

Poslední kategorií jsou nespécifické formy SO na pracovišti. Mezi nespécifické formy jsem zařadil různé varianty grafických projevů SO nebo ve formě „quid pro quo“ (viz., kapitola 1.2), která znázorňuje nabídnutí výhod při vykonání protislužby, nebo naopak pod hrozbou trestu při jejím nevykonání.

Největší množství respondentů se v tomto případě setkávalo s nevhodnými grafickými materiály v prostředí kanceláří, a to například v podobě kalendářů nebo pozadí u obrazovek monitorů (21,1 %). Respondenti se dále také setkávali s chováním, které je mělo za účel znevažovat, nebo urážet na základě pohlaví (13,8 %) a s nevhodným grafickým materiálem, kterým jim prezentoval někdo ze zaměstnanců, například v podobě obrázku či nahrávek (13 %). S náznakem potenciální výhody při

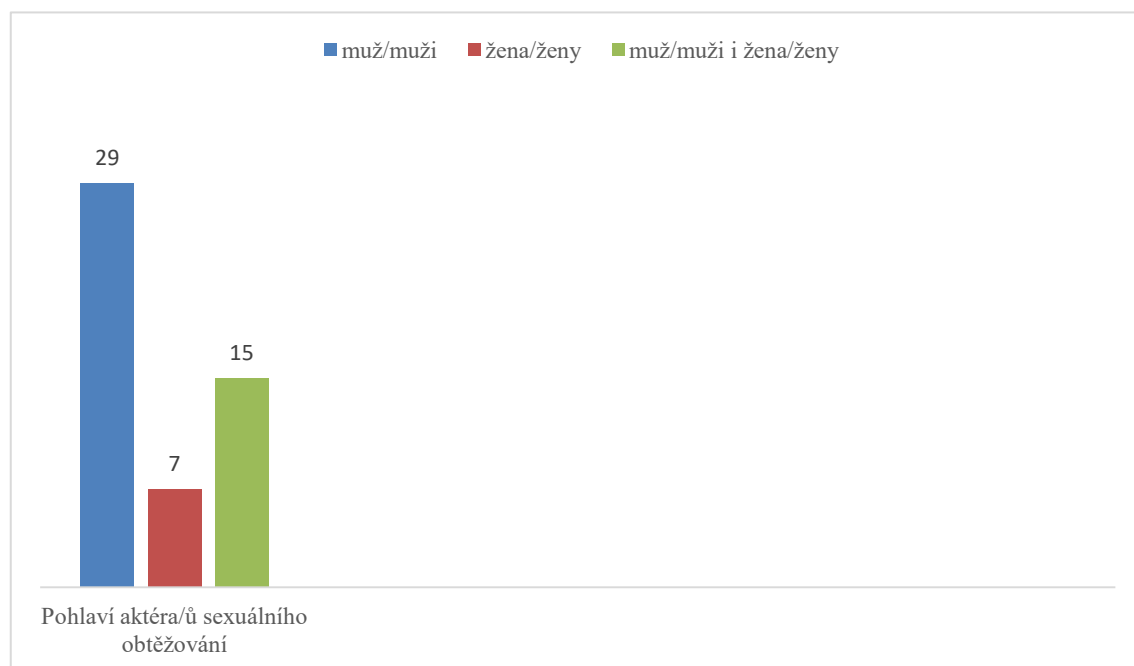
souhlasu s intimním sblížením se setkal pouze 1 respondent (0,8 %). Žádný z respondentů se neseťkal s přímým návrhem výhody při vstřícnosti vůči sexuálním návrhům. S náznakem trestu při odmítnutí intimního sblížení a se špatným zacházením po odmítnutí sexuálních návrhů se taktéž neseťkal žádný z dotazovaných.

Blok B

Druhý blok se zaměřoval na zkušenost se SO na pracovišti. Pozornost byla zaměřena na postavení a pohlaví agresora, a na pocity a změny v chování v návaznosti na prožitou zkušenost. Otázky v tomto bloku byly určeny osobám, které zažily alespoň jednu z forem SO na pracovišti uvedených v bloku předchozím.

Pro upřesnění, ze všech respondentů jich celkem 76 (61,8 %) uvedlo, že se někdy na svém pracovišti setkalo alespoň s jednou formou SO. Na druhý blok ovšem odpovědělo pouze 51 (41,5 %) respondentů. Vzhledem k tomu, že položky z bloku B nejsou přímo určeny k ověřování stanovených hypotéz, rozhodl jsem se odpovědi zbylých 25 respondentů, kteří se s některým projevem SO setkali, ale nevyplnili druhý blok, nevyřadit. Pro otázky z uvedeného bloku budou tedy procenta počítána z 51 dotazovaných, kteří v něm odpověděli.

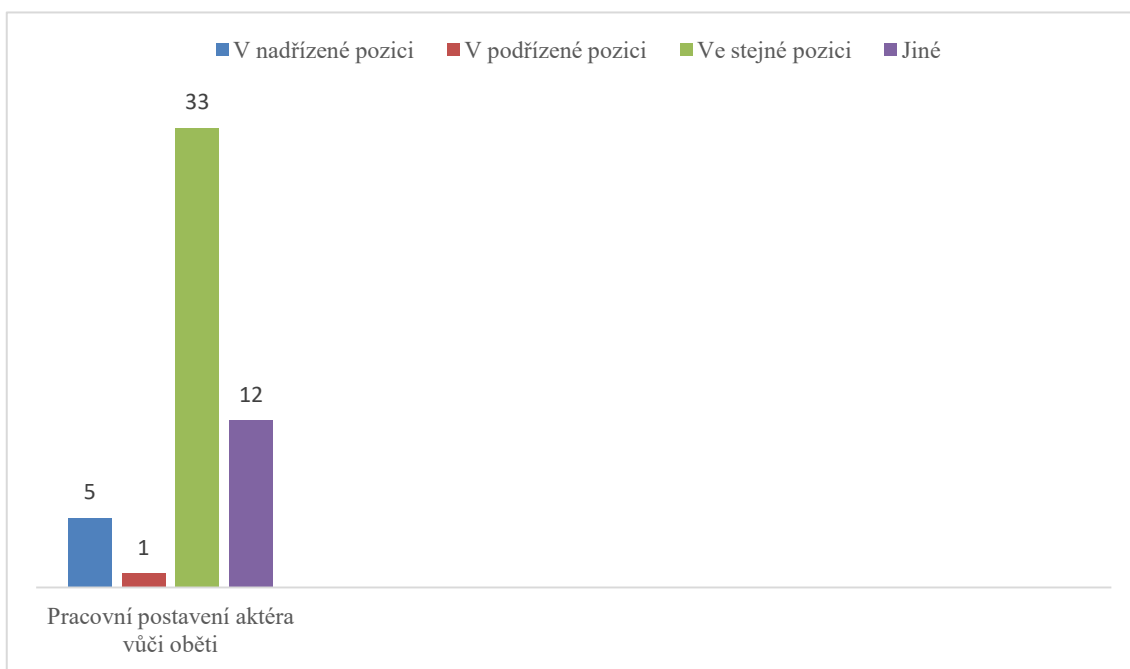
Položka č. 2: **Kdo vůči Vám toto chování směřoval?** (Pokud jste se setkal/a s více projevy, zvolte odpověď, která postihuje nejvíce z nich)



Graf 4 - Pohlaví aktéra sexuálního obtěžování

Z druhé položky je patrné, že nejčastějšími aktéry SO na pracovišti jsou muži (59,6 %). Zhruba o polovinu méně respondentů uvedlo kombinaci, kdy byli obtěžováni jak ze strany mužů, tak i ze strany žen (29,4 %). Naopak pouze v sedmi případech byli respondenti obtěžováni pouze ženou (13,7 %).

Položka č. 3: Jaké pracovní postavení vůči Vám zastávala osoba (osoby), která na Vás toto chování směřovala?

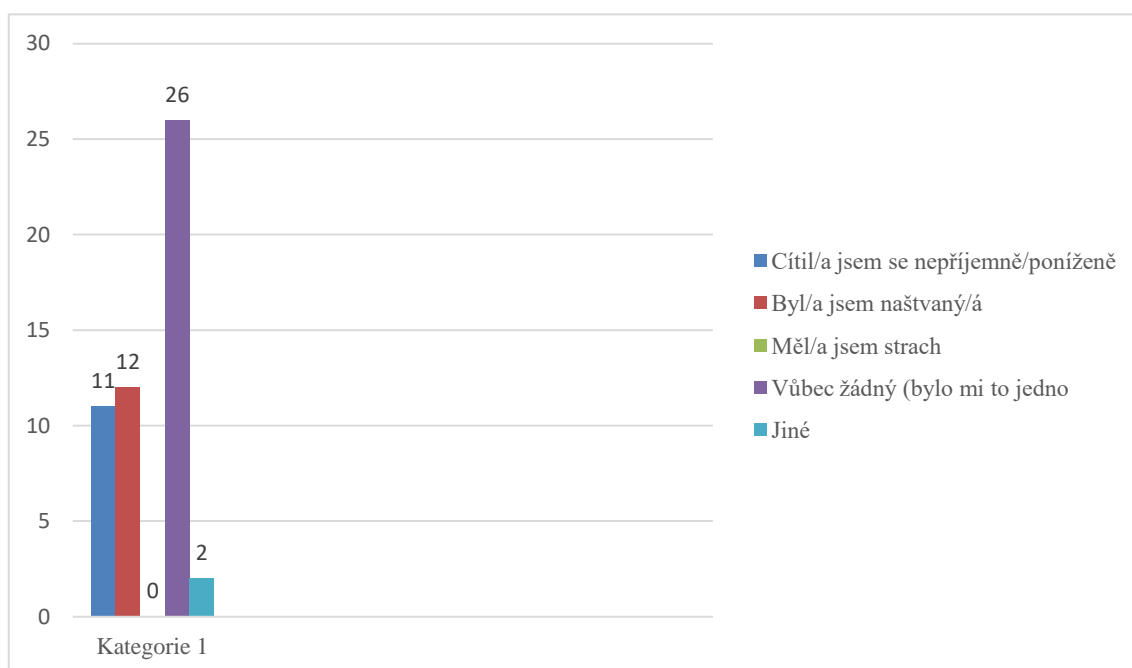


Graf 5 - Pracovní pozice aktéra vůči oběti sexuálního obtěžování

Účelem třetí položky bylo prozkoumat, jakou pracovní pozici nejfrekventovaněji zastává aktér SO na pracovišti vůči jedinci, na kterého bylo obtěžování směřováno. Z odpovědí respondentů je patrné, že nejvíce SO směřuje ze strany kolegů na stejných pracovních pozicích (64,7 %). Značná část dotazovaných uvedlo možnost „Jiné“ (23,5 %), která nabízela respondentům dopsat jinou variantu, než byla uvedena v nabídce. V drtivé většině případů respondenti uvedli klienta, jako aktéra SO. Jeden z respondentů uvedl, že toto chování vůči němu směřoval/a jak kolega/yně, tak i klient.

V pěti případech (9,8 %) byla označena možnost, že aktér obtěžování vůči respondentovi zastával pozici nadřazenou. Nakonec, pouze v jednom případě (2 %), byla uvedena varianta, že aktérem byla osoba v podřazené pozici.

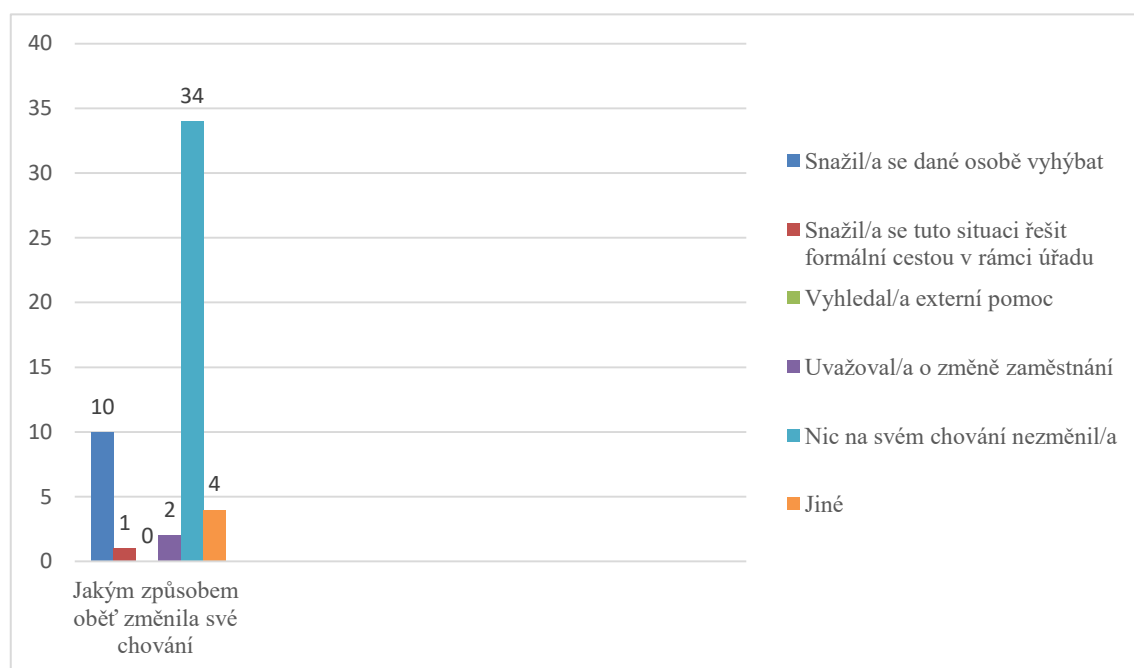
Položka č. 4: Jaký pocit ve Vás vyvolala tato zkušenost?



Graf 6 - Pocity vyvolané zkušeností se sexuální obtěžováním

Čtvrtá položka se zabývala pocity, které byly u oběti vyvolané v návaznosti na zkušenost se SO na pracovišti. Zhruba u poloviny obětí (51 %) zkušenost nevyvolala žádné negativní pocity. Jako další možnost respondenti uváděli, že pociťovali pocity nepříjemnosti nebo ponížení (23,5 %). Téměř stejné množství dotazovaných se po zkušenosti se SO cítilo naštvane (21,6 %) a u dvou případů (3,9 %) byla zaznamenána odpověď „Jiné“, kde bylo konkrétně v prvním případě uvedeno, že se oběť cítila zesměšněna a v druhém případě oběť uvedla, že se cítila podezřívavě.

Položka č. 5: Jak jste na zkušenost reagoval/a?



Graf 7 - Chování oběti následované po zkušenosti se sexuálním obtěžováním

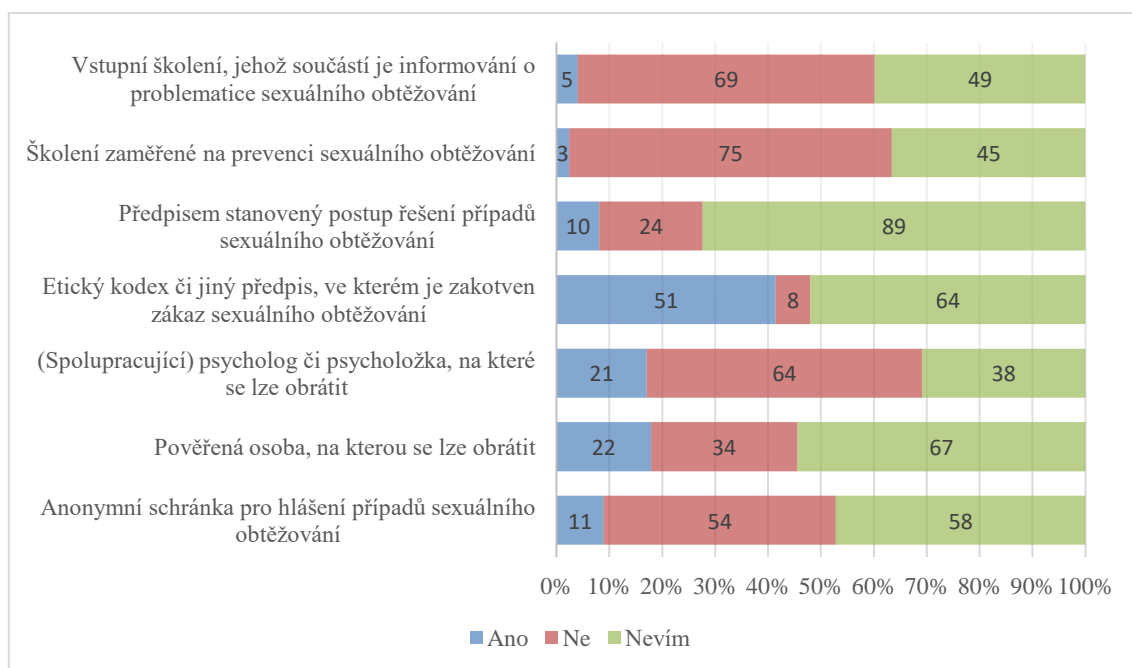
Úlohou páté položky bylo zjistit, jestli a jakým způsobem oběti reagovali v návaznosti na zkušenost se SO v jejich zaměstnání. Většina respondentů nijak nereagovala a na svém chování nic nezměnila (66,7 %). Nejčastěji uváděnou reakcí a změnou v chování byla snaha se vyhýbat osobě, která vůči nim dané chování směřovala (19,6 %). Čtyři z dotazovaných (7,8 %) uvedli jiné vlastní odpovědi, a to konkrétně tyto: „pokud možno vyhýbat se potenciálním situacím“, „dostal facku“, „snažil jsem se na dané věci nereagovat, nezapojovat se“ a „zvládla jsem ji vlastními silami“. Ve dvou případech (3,9 %) respondenti uvažovali o změně zaměstnání a v jednom případě (2 %) se dotyčná osoba snažila řešit situaci formálně v rámci jejího úřadu. Do formálního postupu v rámci úřadu spadá například podání stížnosti služebnímu orgánu nebo pověřené osobě (viz. kapitola 3.2). Ani jedna odpověď nebyla zaznamenána u varianty *Vyhledal/a jsem externí pomoc*.

Blok C

Třetí a poslední blok dotazníku byl zaměřen na preventivní opatření, která jsou využívána na pracovištích dotazovaných státních zaměstnanců. Existence preventivních opatření je zásadním faktorem při boji proti SO na pracovišti. První položka uvedeného bloku zahrnovala výčet několika různých preventivních opatření, která zaměstnavatelé mohou využívat. Respondenti zde u jednotlivých opatření měli možnost zaškrtnout odpovědi: ano, ne a nevím. Odpovědi nám v tomto případě umožňují vhléd do toho, jaká opatření jsou ve státním sektoru využívána nejčastěji, která naopak nejsou využívána dostatečně či vůbec, a případně také, jestli zaměstnanci mají dostatečný přehled o jejich existenci.

Součástí bloku C jsou také demografické údaje o respondentech (viz. tabulka 1 a 2) a položka, která zkoumá jejich pracovní postavení.

Položka č. 6: Existuje na Vašem úřadě?



Graf 8 - Preventivní opatření ze strany zaměstnavatele

Suverénně nejvíce využívaným preventivním opatřením ve státních organizacích je Etický kodex, popřípadě jiný vnitřní předpis, který má v sobě zakotvený zákaz SO na pracovišti. Necelá polovina respondentů (41,5 %) uvedla, že mají na svém úřadě nějakou podobu předpisu, který zahrnuje zákaz rozebírané diskriminace.

Dalším opatřením z hlediska četnosti je přítomnost pověřené osoby, na kterou se lze v případě zkušenosti se SO obrátit (17,9 %). Podobně respondenti odpovídali i u přítomnosti spolupracujícího psychologa či psychologičky, na které je taktéž možné se v případě potřeby obrátit (17,1 %). Poměrně malé množství odpovědí bylo zaznamenáno u anonymní schránky pro hlášení případů SO (8,9 %). Skromné množství se také objevuje u existence předpisem stanoveného postupu řešení případů SO (8,1 %). Zde je však, vzhledem k vysokému počtu odpovědí u možnosti „nevím“ (72,4 %), šance, že se na úřadech předpisem stanovený postup vyskytuje, ale zaměstnanci o něm pouze nemají povědomí.

Naprosto minimálně jsou při prevenci SO na pracovištích využívána školení. V pěti případech (4,1 %) prošli respondenti vstupním školením, které v sobě zahrnuje informování o problematice SO na pracovišti. Téměř stejně tomu tak je i u školení zaměřeného na prevenci SO, kde možnost „ano“ uvedli pouze tři respondenti (2,4 %).

Položka č. 9: Jaká je Vaše pozice na pracovišti?

Tabulka 3 – Pracovní pozice respondentů

Pozice na pracovišti	Absolutní četnost	Relativní četnost
Státní zaměstnanec/zaměstnankyně ve služebním poměru	96	78 %
Vedoucí oddělení	10	8,1 %
Ředitel/ka odboru	3	2,4 %
Ředitel/ka sekce	0	0 %
Státní zaměstnanec/zaměstnankyně v pracovním poměru	14	11,4 %

Mezi respondenty má nejširší zastoupení pozice státního zaměstnance ve služebním poměru (78 %), z toho jich je 79 ženského pohlaví a 17 pohlaví mužského. V řadách respondentů se také objevilo 14 (11,4 %) státních zaměstnanců, kteří vykonávají svou činnost pod pracovní smlouvou nikoli ve služebním poměru, z toho 12 žen a 2 muži. Ve vedoucích pozicích je mezi respondenty 10 osob na pozici vedoucího oddělení (8,1 %), z toho 8 žen a 2 muži, a 3 osoby na pozici ředitele odboru (2,4 %), z toho 2 ženy a 1 muž.

Položka č. 9 slouží pouze jako doplnění předchozích otázek. Získané informace nám nabízejí představu o tom, jak velké množství respondentů se nachází ve vedoucích pozicích v rámci pracoviště, a kolik z nich je na pozicích řadových zaměstnanců, ať už ve služebním či pracovním poměru.

4.4 Verifikace hypotéz

Pro realizaci výzkumného šetření je další důležitou součástí ověření platnosti hypotéz, které byly stanoveny (viz. kapitola 4.1).

Verifikace hypotézy H1:

Hypotéza H1: „*Obětí sexuálního obtěžování na pracovišti se stávají častěji ženy než muži.*“

Tabulka 4 – Výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti

Pohlaví	Setkali se s SO na pracovišti		Nesetkali se s SO na pracovišti	
	Absolutní četnost	Relativní četnost	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ženy	59	58,4 %	42	41,6 %
Muži	17	77,3 %	5	22,7 %

Pro ověření hypotézy H1 je potřeba porovnat poměr žen a mužů, kteří se z jejich celkového počtu setkali alespoň s jedním z projevů SO na pracovišti (viz. položka č. 1). Z celkového množství 101 (100 %) žen se jich 59 (58,4 %) setkalo alespoň s jednou formou SO. Z celkového množství 22 (100 %) mužů se jich 17 (77,3 %) setkalo s nějakou formou SO na pracovišti. Na základě uvedených hodnot byla stanovená hypotéza H1 **zamítnuta**. Na konci výzkumného šetření bude rozepsána diskuse k zjištěným datům a výsledkům, kde bude rozebrán pravděpodobný důvod, proč nebyla první hypotéza potvrzena.

Verifikace hypotézy H2:

Hypotéza H2: „*Sexuální obtěžování na pracovišti se objevuje ve formě sexuálně laděných příběhů a vtipů častěji než ve formě nevhodných doteků nebo jiného narušování osobního prostoru.*“

Pro ověření druhé hypotézy se porovnávají dva projevy SO na pracovišti, které respondenti měli možnost volit v první položce dotazníku. První porovnávaným projevem SO na pracovišti je možnost: „*Vyprávěl před Vámi někdo sexuálně laděné příběhy nebo vtipy o sexu, včetně příběhů a vtipů o homosexuálním sexuálním chování?*“ (viz. graf 1). Druhým porovnávaným projevem SO je možnost: „*Stalo se Vám, že se Vás někdo dotýkal nevhodným způsobem či jinak narušoval Váš osobní prostor?*“ (viz. graf 2).

S prvním uvedeným projevem se setkala 54 respondentů (43,9 %), z toho jeden (0,8 %) uvedl „velmi často“, 4 respondenti uvedli na škále volbu „často“, 28 (22,8 %) odpovědí bylo zaznamenáno u „občas“ a zbylých 21 (17,1 %) respondentů takové chování zažilo „jednou či dvakrát“.

S druhým porovnávaným projevem se celkem setkala 26 (21,1 %) respondentů, z toho 4 (3,3 %) jak u odpovědi „často“, tak i u odpovědi „občas“. Zbylých 18 (14,6 %) se na škále z hlediska výskytu vyjádřilo, že se s uvedeným projevem setkali „jednou či dvakrát“.

S verbálním SO na pracovišti v podobě sexuálních vtipů či příběhů se setkala jednou tolik respondentů, než tomu je u fyzického SO v podobě nevhodných doteků nebo jiného narušování osobního prostoru. Na základě zjištěných výsledků byla hypotéza H2 **potvrzena**.

Verifikace hypotézy H3:

Hypotéza H3: „*Více než polovina respondentů ví alespoň o jednom preventivním opatření, které jejich zaměstnavatel využívá.*“

Pro ověření třetí hypotézy jsou vyžita data z položky č. 6 (viz. graf 7), kde je uveden výčet preventivních opatření, u kterých respondenti určovali, zda jsou či nejsou využívána, nebo případně, že neví o jejich existenci. Z dat pak následně bylo vyselektováno, kolik respondentů ani u jednoho z opatření nevedlo, že by se na jejich pracovišti vyskytovalo.

Z celkového počtu 123 (100 %) respondentů u 56 (45,5 %) z nich nebyla zaznamenána ani jedna varianta preventivního opatření, které by se využívalo na jejich pracovišti. Z toho vyplývá, že 67 (54,5 %) dotazovaných, tedy lehce přes polovinu,

uvedlo, že je na jejich pracovišti využíváno alespoň jedno preventivní opatření vůči SO. Na základě uvedených dat byla hypotéza H3 **potvrzena**.

4.5 Diskuse a další doporučení

Velkou otázkou u výzkumného šetření v oblasti SO na pracovišti je nepochybně to, jak moc upřímně a pravdivě respondenti odpovídali na dotazované položky. I přes kompletní anonymitu dotazníku je zde určitá šance, že se někteří z dotazovaných mohli bát odpovědět na základě představy nějakých negativních důsledků, pokud by se někdo dozvěděl, že přiznali výskyt diskriminace na jejich pracovišti. Dalším faktorem, který může ovlivnit odpovídání, je v tomto případě stud k tomu přiznat, že se daná osoba stala obětí SO anebo, že z této zkušenosti pocítili nějaké negativní důsledky.

Jedním z patřičných témat diskuse jsou výsledky výzkumného šetření. Ze stanovených hypotéz byly dvě potvrzeny a jedna zamítnuta. Zamítnuta byla hypotéza H1, která porovnávala výskyt SO na pracovišti z hlediska pohlaví. Důvod proč tato hypotéza nebyla potvrzena, ačkoli většina jiných výzkumů naznačuje opak, je poměrně jednoznačný. U výzkumu je na první pohled viditelný rozdíl v zastoupení u pohlaví. Velká většina zúčastněných respondentů byly ženy, a naopak zastoupení mužů bylo poměrně slabé. Malé zastoupení na straně mužů vedlo k tomu, že procentuálně bylo z jejich celkového počtu větší zastoupení těch, kteří se s některou formou SO setkali, než tomu bylo u žen.

Avšak, pokud se na to nebude pohlížet pouze z perspektivy pohlaví a hypotézy H1, nemusí to nutně znamenat, že by to mohlo ubírat na reprezentativnosti daného vzorku. Je zde velká pravděpodobnost, že v rámci státem spravovaných úřadů je většina zaměstnanců právě ženského pohlaví. Větší zástup mužů bude naopak na straně záchranných složek jako je například Policie České republiky nebo Hasičský sbor, kde se bohužel nepodařilo sehnat takové množství respondentů, jako tomu bylo u krajských úřadů. Je samozřejmě otázkou, jak moc by se ostatní výsledky výzkumného šetření lišily v případě, že by zastoupení z hlediska pohlaví bylo početně o něco vyrovnanější.

Jako překvapivé zjištění se dále zdá to, že pouze v pěti případech (9,8 %) byl aktérem SO na pracovišti někdo v nadřízené pozici vůči oběti (viz. graf 5). Na základě definice od Ireny Smetáčkové (2019) (viz. kapitola 1), by se dalo předpokládat, že zjištěné číslo bude vyšší. Zmíněná definice totiž zdůrazňuje to, že ten, kdo se SO na pracovišti dopouští, zneužívá svého postavení a moci, které vycházejí z nadřízené

pracovní pozice. Stejně tak je překvapivé, že velká část respondentů nijak nereagovala a nevnímala negativní následky v návaznosti na zkušenost se SO. Může to být ovlivněno závažností jednotlivých projevů, s kterými se setkali, nebo také individuální resiliencí jednotlivých respondentů.

Nejvíce zastoupeným projevem SO na pracovišti z hlediska výskytu byla zjištěna forma v podobě *sexuálně laděných příběhů nebo vtipů o sexu, včetně příběhů a vtipů o homosexuálním sexuálním chování*. Je však na uvážení, jestli zařazení sexuálně podbarvených vtipů a příběhů do kategorie SO není příliš přísné. Je samozřejmé, že velkou váhu zde má subjektivní vnímání jedince a míra urážlivosti či nevhodnosti u konkrétních případech. Najdou se osoby, které takový typ humoru ocení a budou to brát s rezervou právě kvůli tomu, že to vnímají pouze jako humor, stejně tak se naopak mohou najít osoby, které se z vtipů či příběhů v podobném duchu budou cítit pohoršeně, naštvane nebo je budou vnímat až jako sexuální harašení. Úvaha o závažnosti zmíněného typu SO může být podpořena na základě výzkumu Marty Vohlídalové (2009), který se zabýval SO na vysokých školách v České republice. Výzkumný vzorek tvořili studenti z nejmenované pražské vysoké školy. Vzorek zahrnoval 700 studentů, z toho 464 žen a 236 mužů. Stejně jako u uvedených výzkumů ke zkoumané hypotéze H2 se zde z hlediska výskytu nejvýše objevily verbální formy obtěžování. Co však na tomto výzkumu bylo zajímavé a předmětné z hlediska této úvahy je položka, která se respondentů dotazovala na to, které projevy chování by zařadili mezi SO. Verbální projevy obtěžování v podobě poznámek či vtipů se objevily na úplně posledním místě, a to u 17,8 % studentek a u 17,2 % studentů. Toto zjištění potenciálně vede k předpokladu, že verbální formy SO v podobě vtipů a příběhů jsou sice nejčastější, ale zároveň nejmírnější a mají nízké nebo téměř žádné dopady na jedince s touto zkušeností.

Za úvahu možná také stojí to, jestli neexistuje šance, že by některé osoby nevnímali negativně i úplnou absenci jakéhokoli chování v sexuálním kontextu. Jestli by například zejména ženy nemohly mít pocit, že nejsou dostatečně atraktivní a chtěné, když by žádní muži, případně i ženy, nesměřovali alespoň nějaké sexuální poznámky jejich směrem nebo neprojevovali zájem o navázání intimního vztahu.

Doporučení pro další zkoumání

Téma SO na pracovišti určitě nabízí ještě spoustu prostoru pro další zkoumání. Bylo by vhodné provést podobné výzkumy zaměřené na soukromý sektor a případně pak oba sektory vzájemně porovnat, a to jak z hlediska výskytu SO, tak i z hlediska využívaných preventivních opatření.

Hlouběji by se také dal zkoumat faktor moci a postavení na pracovišti. Jedna ze zkoumaných oblastí by mohla být otázka ohledně rozdílu mezi pracovišti, kde je ve vedoucí pozici žena a pracovišti, kde je ve vedení muž.

Vhodné by také bylo doplnit kvantitativní výzkum o další varianty výzkumů v podobě kvalitativních metod. Zajímavé by rozhodně bylo provést rozhovory s osobami, které se staly obětí některé ze závažnějších forem SO. Rozhovory by poskytly hlubší vhled do zkoumaného tématu, a především by byly, na rozdíl od dotazníků, schopné se více zaměřit na subjektivní prožívání obětí a lépe pochopit vnímání pocitů a dopadů spojených se SO.

Další kvalitativní metodou, kterou by mohlo být žádoucí zařadit s ohledem na prevenci, by byla metoda analýzy dokumentů, která by umožnila detailní průzkum etických kodexů a dalších vnitřních předpisů, které by v sobě měly zahrnovat problematiku SO na pracovišti.

Návrh na prevenci

Zamýšlenou součástí diplomové práce je také doporučení či návrh na prevenci SO na pracovištích. Z výsledků šetření (viz. graf 7) je patrné, že se minimálně využívá opatření v podobě vstupního školení na téma SO a školení zaměřené na prevenci SO (viz. kapitola 3.1).

Vstupní školení, jehož součástí je informovat zaměstnance o problematice SO, by mělo obsahovat definování takového chování, co vše vůbec do něj lze počítat a také by měl být zahrnut důraz na jeho nepřijatelnost a případné postihy pro osoby, které se ho dopustí. Bylo by také žádoucí do něj zahrnout obecnější normy týkající se chování a mezilidských vztahů na pracovišti.

Druhou variantou je školení zaměřené na prevenci. Školení daného typu by bylo vhodné zejména pro zaměstnance na vedoucích či manažerských pozicích. Zaměstnanci na vedoucích pozicích by měli být vycvičeni v oblasti řešení mezilidských konfliktů

v pracovním kolektivu a měli by být schopni rozpoznat rizikové faktory, které by mohli vést k výskytu SO.

Poměrně malé množství odpovědí se také objevilo u předpisem stanoveného postupu pro řešení případů SO. Bylo by na místě, aby na každém pracovišti byl přítomen dokument, který by pracovníky informoval o tom, jak mají jednat v případě, že se stanou terčem SO. Ovšem velká část respondentů uvedla, že neví o jeho existenci, což může vést k předpokladu o pravděpodobnosti, že takový předpis na jejich pracovišti existuje, ale zaměstnanci o něm pouze nemají dostatečný přehled. Pokud by tento předpoklad byl pravdivý, tak by stačilo zajistit rozšíření povědomí o takovém dokumentu do řad zaměstnanců.

Závěr

Hlavním tématem diplomové práce bylo sexuální obtěžování pracovišti, jeho prevence a práce s oběťmi. Primárním cílem práce bylo utvořit ucelený teoretický vhled do problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti a zrealizovat výzkumné šetření zaměřené na státní zaměstnance, jejich zkušenosti s daným jevem a prevencí využívanou ze strany jejich zaměstnavatele. Zamýšlenou součástí práce byly také doporučení na další zkoumání a návrh na prevenci v návaznosti na výsledky šetření. Na základě dobře zkonstruovaného teoretického rámce, který v sobě zahrnul veškeré podstatné informace, a na základě zrealizovaného výzkumného šetření, které přineslo zajímavé výsledky, lze konstatovat, že diplomová práce splnila svůj záměr.

Teoretická část práce byla v první řadě věnována základním informacím o tématu. Bylo zde uvedeno několik různých definic sexuálního obtěžování a konkrétní projevy a formy, ve kterých se na pracovišti může potenciálně objevit. Součástí první kapitoly byl také vhled do právních předpisů spojených s rozebíraným jevem, včetně sumarizace paragrafů z trestního práva, pod které by bylo možné zařadit závažnější formy sexuálního obtěžování, jež by naplňovali skutkovou podstatu trestného činu.

Zaměřením druhé kapitoly byly potenciální dopady na oběť sexuálního obtěžování. Možné důsledky byly rozděleny do tří oblastí: psychické dopady, dopady spojené se zdravím a dopady spojené s profesí. Na příkladech možných dopadů lze poměrně dobře zdůraznit závažnost zkoumaného jevu. V extrémních případech lze zkušenost se sexuálním obtěžováním zařadit do traumatických událostí, které s sebou mohou přinášet dokonce symptomy posttraumatické stresové poruchy. Na dopadech lze také demonstrovat potřebu boje proti danému jevu v podobě prevence, jejímž účelem je předcházet jeho výskytu nebo zmírňovat zmiňované dopady.

Na prevenci sexuálního obtěžování byla zaměřena třetí kapitola. Pozornost byla věnována zejména preventivním opatřením ze strany zaměstnavatelů. Do stěžejních opatření, které by měly být využívány na pracovištích, se řadí například provádění pravidelných průzkumů výskytu sexuálního obtěžování, školení v daném tématu a jeho zahrnutí do etických kodexů či jiných vnitřních předpisů. Část kapitoly byla taktéž věnována terapii, jakožto profesionální pomoci v případech, kdy oběti nejsou schopny danou situaci zvládnout vlastními silami.

Druhou stěžejní částí diplomové práce s ohledem na cíl byla realizace výzkumného šetření, které se zaměřovalo na zkušenosti se sexuálním obtěžováním a jeho prevenci ve státních organizacích Královéhradeckého kraje. Výzkumné šetření bylo provedeno v kvantitativní podobě a byla využita metoda dotazníku. Celkově se podařilo nasbírat odpovědi od 123 respondentů z řad státních zaměstnanců.

Bylo zjištěno, že téměř 2/3 respondentů se alespoň jednou setkalo s nějakým projevem sexuálního obtěžování na jejich pracovišti. Většinou se jednalo o nějakou formu verbálního obtěžování. Naopak ani jedna odpověď nebyla zaznamenána u variant, které by spadaly pod formu „quid pro quo“, tedy tzv. „něco za něco“, čímž je myšleno sexuálního chování výměnou za nějakou výhodu nebo naopak pod pohrůzkou trestu. Nejvíce využívaným preventivním opatřením se ukázala existence Etického kodexu nebo jiného vnitřního předpisu organizace, který by zahrnoval problematiku a zákaz sexuálního obtěžování. Nejméně využívaným preventivním opatřením bylo školení v oblasti zkoumané tematiky.

Stanoveny byly tři hypotézy, z nichž se jedna zamítla a zbylé dvě potvrdily. Pro rozebrání možného důvodu nepotvrzení první hypotézy je určena diskuse na konci výzkumného šetření. Diskuse byla také určena k různým úvahám, překvapivým zjištěním a zejména ke zmínění dalších doporučení a návrhu na prevenci. Návrh na prevenci zahrnoval právě nejméně využívaná školení v dané oblasti a dokument, který by v sobě zahrnoval popis postupu pro řešení případů sexuálního obtěžování.

Lze shrnout, že sexuální obtěžování je společensky závažným tématem a jeho výskyt na pracovištích není nic zvlášť raritního. Avšak z respondentů, kteří měli zkušenost se zkoumaným jevem, většina uvedla, že nedošlo k nijak zvlášť negativním následkům. Nabízí se tedy otázka, jak vysoká je pravděpodobnost, že se projeví nějaké negativní dopady z těch, které byly v rámci práce probrány. Předpokládám, že se opravdu mohou objevit mnohé závažné důsledky, ale jejich výskyt však závisí na intenzitě, formě a závažnosti jednotlivých situací, společně s individuální odolností konkrétního jedince. Jedno je však jasné. Je potřeba přítomnost kvalitně prováděné prevence a osvěty v tématu sexuálního obtěžování na pracovišti, aby se úspěšně odhalovalo a minimalizoval se jeho výskyt spolu s jeho dopady.

Seznam použitých zdrojů

- BLUMELL, Lindsey E. a Dinfin MULUPI. *The Impact of Anti-Sexual Harassment Policies on Sexual Harassment Prevention in the Workplace*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2023. 1-21. DOI: 10.1007/s10672-023-09487-w
- BRASE, Gary a Rebecca L. MILLER. *Differences in the perception of and reasoning about quid pro quo sexual harassment*. Psychology, Evolution & Gender, 2001, 3.3, 241-264. DOI: 10.1080/14616660110104814
- CHAN, Darius, Chun Bun LAM, Suk Yee CHOW a Shu Fai CHEUNG. *Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review*. Psychology of Women Quarterly, 2008. Vyd. 32, 362-376. DOI: 0361-6843/08
- DANDOVÁ, Eva. *Postavení ženy v pracovněprávních vztazích*. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-7357-100-5.
- DANZER, Gerhard. *Psychosomatika: celostný pohled na zdraví těla i duše*. Vyd. 2. Přeložila Renata HÖLLGEOVÁ. Spektrum (Portál). Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-718-3.
- FITZGERALD, Louse, Charles HULIN a Fritz DRASGOW. *The Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: An Integrated Model*. Journal of Applied Psychology, 1994. Vol. 82, No. 4, 578-589. DOI: 10.1037/10165-004
- FITZGERALD, Louise F., GELFAND Michelle J. a Fritz DRASGOW. *The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings*. Journal of vocational behavior, 1995. 47.2: 164-177. DOI: 10.1006/jvbe.1995.1033
- FITZGERALD, Louise F., Kimberly SCHNEIDER a Suzanne SWAN. *Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations*. Journal of applied Psychology, 1997. Vol. 82, No. 3, 401-415. DOI: 10.1037/0021-9010.82.3.401
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-185-0.
- GUTEK, Barbara A. a Mary P. KOSS. *Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment*. Journal of vocational behavior, 1993. 42.1: 28-48. DOI: 10.1006/jvbe.1993.1003

- HANISCH, Kathy A., Charles L. HULIN a Mary ROZNOWSKI. *The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes*. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 1998. 19.5, 463-480. DOI: 10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<463:AID-JOB3899>3.0.CO;2-5
- HANSON, Linda L. Magnusson, et al. *Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: prospective cohort study*. BMJ, 2020. 370. DOI: 10.1136/bmj.m2984
- HARNED, Melanie S. a Louise F. FITZGERALD. *Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 2002. Vol. 70, No. 5, 1170–1181. DOI: 10.1037/0022-006X.70.5.1170
- HENDL, Jan. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-123-9.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.
- KRAUS, Blahoslav, Jolana HRONCOVÁ a kol. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. ISBN 978-80-7435-080-1.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE. (ed.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 807330090-7.
- LAPIERRE, Laurent M. a kol. *Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: a meta-analysis*. Journal of Occupational Health Psychology, 2005. 10.2: 155. DOI: 10.1037/1076-8998.10.2.155
- MCDONALD, Paula. *Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature*. International Journal of Management Reviews, 2012, 14.1: 1-17. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- MCDONALD, Paula, Sara CHARLESWORTH a Tina GRAHAM. *Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment*. Asia Pacific Journal of Human Resources, 2015. 53.1: 41-58. DOI: 10.1111/1744-7941.12046

- MUELLER, Charles W., Stacy DE COSTER a Sarah Beth ESTES. *Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations*. Work and Occupations, 2001. 28.4: 411-446. DOI: 10.1177/0730888401028004003
- NESNÍDAL, Vlastimil, et al. *Moobbing na pracovišti: mechanismy a dopady*. Psychiatrie pro praxi, 2021. 22.3, 132–137.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2013. ISBN: 978-80-262-0403-9
- SMETÁČKOVÁ, Irena a autorský kolektiv. *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: Příručka pro úřady*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2019. ISBN 978-80-7440-234-0.
- SMETÁČKOVÁ, Irena a Petr Pavlík. *Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2011. 47.2: 361-386. DOI: 10.13060/00380288.2011.47.2.06
- SMITH, Timothy W. *Personality as risk and resilience in physical health*. Current directions in psychological science, 2006. 15.5: 227-231. DOI: 10.1111/j.1467-8721.2006.00441.x
- SMOLENSKY, Elizabeth a Brian KLEINER. *How to prevent sexual harassment in the workplace*. Equal Opportunities International, 2003. 22.2: 59-66. DOI: 10.1108/02610150310787360
- SPOUSTOVÁ, Ivana, Ana KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIĆ a Eva FIALOVÁ. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.
- STOCKDALE, Margaret S. (ed.). *Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies*. SAGE Publications, Inc., 1996. DOI: 10.4135/9781483327280
- TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Právo pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2020. ISBN 978-80-271-1014-8.
- VENGLÁŘOVÁ, M. *Sestry v nouzi: Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3174-2.
- VIZINOVÁ, Daniela a Marek PREISS. *Psychické trauma a jeho terapie (PTSD): psychologická pomoc obětem válek a katastrof*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-284-X.

- VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?* Gender rovné příležitosti výzkum, 2009. 10.02: 22-31. ISSN 1213-0028.
- WILLNESS, Chelsea R.; STEEL, Piers; LEE, Kibeom. *A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment.* Personnel psychology, 2007. 60.1, 127-162. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x
- WORKE, Mulugeta Dile, Zewdie Birhanu KORICHA a Gurmessa Tura DEBELEW. *Consequences of exposure to sexual harassment among women working in hospitality workplaces in Bahir Dar City, Ethiopia: a structural equation model.* Archives of Public Health, 2023. 81.1, 1-16. DOI: 10.1186/s13690-023-01024-3
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů, České republiky.* 1965. ISSN 1211-1244
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů, České republiky.* 2006. ISSN 1211-1244
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů, České republiky.* 2009. ISSN 1211-1244
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In: *Sbírka zákonů, České republiky.* 2009. ISSN 1211-1244
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů, České republiky.* 2009. ISSN 1211-1244

On-line zdroje

American Psychiatric Association. *What is Posttraumatic Stress Disorder (PTSD)?* [online]. © 2022. Dostupné z: <https://www.psychiatry.org/patients-families/ptsd/what-is-ptsd>

BOZP. *Sexuální obtěžování na pracovišti. Prevence, postupy, na koho se obrátit.* [online]. © 2022. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/sexualni-obtezovani-na-pracovisti>

Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). *Obecné doporučení č. 19, Násilí na ženách.* New York, 1992. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/zmocnenec-vlady-pro-lidska-prava/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/cedaw/obecna-doporuceni-vyboru-pro-odstraneni-diskriminace-zen-cedaw-69901/#>

EEOC. *Sexual Harassment* [online]. © 2010. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marie ČERMÁKOVÁ, Radka DUDOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE. (ed.). *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení.* Praha: MPSV ČR, 2005. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/obtezovani.pdf>

Ministerstvo vnitra. *Prevence kriminality* [online]. Praha: MVČR, 2024. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/web-o-nas-prevence-prevence-kriminality.aspx?q=Y2hudW09Mw%3D%3D>

proFem – centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí. *Zkušenost obyvatel ČR se sexuálním násilím a sexuálním obtěžováním* [online]. Praha: proFem, 2021. Dostupné z: https://www.profem.cz/shared/clanky/984/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA_sexualni%20nasili_2021%20-%20Copy%201.pdf

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. 7. 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění), Úř. věst. L 204, 26. 7. 2006. Dostupné z: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=32002L0073%20-%20https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=32006L0054>

STODOLOVÁ, Marie. Sexuální obtěžování na pracovišti [online]. In: kovo – odborový svaz, 2016. Dostupné z: <https://www.odbory.info/obsah/30/sexualni-obtezovanina-pracovisti/17052>

Seznam tabulek a ilustrací

Graf 1 - *Verbální formy sexuálního obtěžování na pracovišti*

Graf 2 - *Fyzické formy sexuálního obtěžování na pracovišti*

Graf 3 - *Formy sexuálního nátlaku*

Graf 4 - *Pohlaví aktéra sexuálního obtěžování*

Graf 5 - *Pracovní pozice aktéra vůči oběti sexuálního obtěžování*

Graf 6 - *Pocity vyvolané zkušeností se sexuálním obtěžováním*

Graf 7 - *Chování oběti následované po zkušenosti se sexuálním obtěžováním*

Graf 8 - *Preventivní opatření ze strany zaměstnavatele*

Obrázek 1 - *Integrovaný model předchůdců a důsledků sexuálního obtěžování*

Tabulka 1 - *Pohlaví respondentů*

Tabulka 2 - *Věk respondentů*

Tabulka 3 - *Pracovní pozice respondentů*

Tabulka 4 - *Výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti*

Příloha A: Dotazník Microsoft Forms

Dotazník: Zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti

Dobrý den, chtěl bych Vás poprosit o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je plně anonymní, takže se nemusíte bát, že by se někdo mohl dozvědět Vaše odpovědi. Jeho účelem je sběr dat pro výzkum k diplomové práci, která se zabývá sexuálním obtěžováním na pracovišti. Předem Vám moc děkuji!

BLOK A:

1. Setkal/a jste někdy na svém pracovišti s následujícími projevy chování?

Pokud ano, uveďte prosím, jak často. Pokud ne, uveďte prosím nikdy. *

	NIKDY	JEDNOU ČI DVAKRÁT	OBČAS (1-2x zas měsíc)	ČASTO (1-2x za týden)	VELMI ČASTO (2x a více za týden)
Činil někdo nevhodné až zesměšňující poznámky o mužích či o ženách (jejich schopnostech, vzhledu, postavení atd.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ukazoval Vám někdo bez vztahu k obsahu práce materiály (obrázky, texty, nahrávky), které zobrazovaly ženy či muže znevažujícím nebo sexuálně laděným způsobem?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Choval se k Vám někdo znevažujícím až urážlivým způsobem kvůli tomu, že jste žena, či muž?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Popisoval někdo nevhodným či zesměšňujícím způsobem Vaše tělo či vzhled?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komentoval někdo Vaše sexuální chování či sexuální orientaci?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vyprávěl před Vámi někdo sexuálně laděné příběhy nebo vtipy o sexu, včetně příběhů a vtipů o homosexuálním sexuálním chování?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Snažil se Vás někdo vtáhnout do diskuse týkající se sexu, ačkoliv se obsah práce nevztahoval k sexualitě?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Viděli jste v kancelářích materiály, které zobrazovaly ženy či muže jako sexuální objekty (např. kalendáře či plochy obrazovky s nahými ženami)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dělal před Vámi někdo sexuálně podbarvené pohyby či gesta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stalo se Vám, že se Vás někdo dotýkal nevhodným způsobem či jinak narušoval Váš osobní prostor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stalo se Vám, že se Vás někdo pokusil (z Vaší strany nevítaně) hladit, líbat či se s Vámi jinak fyzicky sblížit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzbudil ve Vás někdo dojem, že získáte určitou výhodu, pokud budete souhlasit s intimním sblížením (ať již v podobě jednorázové sexuální zkušenosti, či dlouhodobého vztahu)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vzbudil ve Vás někdo dojem, že by vůči Vám mohl použít určitý trest (např. snížení platu), pokud odmítnete návrh na intimní sblížení?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zacházel s Vámi někdo špatně proto, že jste odmítl/a návrh na sexuální sblížení?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nabídl Vám někdo pracovní výhody (např. méně povinností, kariérní postup), pokud budete vstřícná/ý vůči sexuálním návrhům?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BLOK B:

Vyplňte pouze tehdy, pokud jste se na pracovišti setkal/a s minimálně jedním z výše uvedených projevů chování.

2. Kdo vůči Vám toto chování směřoval?

(Pokud jste se setkal/a s více projevy, zvolte odpověď, která postihuje nejvíce z nich)

- muž/muži
- žena/ženy
- muž/muži i žena/ženy

3. Jaké pracovní postavení vůči Vám zastávala osoba (osoby), která na Vás toto chování směřovala?

- v nadřízené pozici
- v podřízené pozici
- ve stejné pozici
- Jiné

4. Jaký pocit ve Vás vyvolala tato zkušenost?

- Cítil/a jsem se nepříjemně/poniženě
- Byl/a jsem naštvaný/á
- Měl/a jsem strach
- Vůbec žádný (bylo mi to jedno)
- Jiné

5. Jak jste na zkušenost reagoval/a?

- Snažil/a jsem se dané osobě vyhýbat
- Snažil/a jsem se tuto situaci řešit formální cestou v rámci úřadu
- Vyhledal/a jsem externí pomoc
- Uvažoval/a jsem o změně zaměstnání
- Nic jsem na svém chování nezměnil/a
- Jiné

BLOK C:

6. Existuje na Vašem úřadě? *

	ANO	NE	NEVÍM
Anonymní schránka pro hlášení případů sexuálního obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pověřená osoba, na kterou se lze obrátit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Spolupracující) psycholog či psycholožka, na které se lze obrátit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etický kodex či jiný předpis, ve kterém je zakotven zákaz sexuálního obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Předpisem stanovený postup řešení případů sexuálního obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Školení zaměřené na prevenci sexuálního obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vstupní školení, jehož součástí je informování o problematice sexuálního obtěžování	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Jste? *

žena

muž

8. Kolik Vám je let? *

- 18-25
- 26-35
- 36-50
- 51 a více

9. Jaká je Vaše pozice na pracovišti? *

- státní zaměstnanec/zaměstnankyně ve služebním poměru
- vedoucí oddělení
- ředitel/ka odboru
- ředitel/ka sekce
- státní zaměstnanec/zaměstnankyně v pracovním poměru