

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2024

Ilanit Evchev

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Sexuální obtěžování u sester – scoping review

Diplomová práce

2024

Ilanit Evchev

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Ilanit Evchev**
Osobní číslo: **Z22304**
Studijní program: **N0988P360003 Organizace a řízení ve zdravotnictví**
Téma práce: **Sexuální obtěžování u sester – scoping review**
Téma práce anglicky: **Sexual harassment among nurses – a scoping review**
Zadávací katedra: **Katedra klinických oborů**

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **50 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

CHAMALLAS, Marta.1993. Writing about Sexual Harassment: A guide to the Literature. *UCLA woman's law Journal* [online]. 4 (1), s.37-58[cit.2023-05-04]. Dostupné z: <https://doi.org/10.5070/L341017586>.

KAHSAY, W.G et al., 2020. Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC Nursing* [online]. 19 (58), [cit.2024-02-20]. ISSN: 1472-6955. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00450-w>.

MCCANN, Deirdre, 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, [online]. Geneva: International Labour Organization [cit.2024-01-29]. ISBN 92-2-115798-9. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf.

PINA, A., Gannon, T.A.2012. An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioural Consequences of Sexual Harassment. *Journal of Sexual Aggression*, 18 (2), s. 209-232, [cit.2024-02-05]. ISSN: 1742-6545. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909>.

VENGLÁŘOVÁ, Martina et al.,2011. *Sestry v nouzi*, [e-kniha]. Praha:Grada [cit.2024-02-18]. ISBN 978-80-247-3174-2. Dostupné prostřednictvím google knihy z: https://www.google.cz/books/edition/Sestry_v_nouzi/3cAMY0JH-xcC?hl=cs&gbpv=0.

WHO, 2019.*Delivered by woman, led by men: A gender and social workforce: Human Resources for Health observer series No.24*, [online]. Geneva:WHO[cit:2023.05.04]. ISBN 978-92-4-151546-7. Dostupné z:

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/311322>.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Klára Václavíková, Ph.D.**
Katedra ošetřovatelství

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2022**

Termín odevzdání diplomové práce: **17. dubna 2024**

L.S.

doc. RNDr. ThLic. Karel Sládek, Ph.D., MBA v.r.
děkan

Mgr. Zuzana Červenková, Ph.D. v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 11. března 2024

PROHLAŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem Sexuální obtěžování u sester – scoping review jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše. Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 15. 04. 2024

Ilanit Evchev, v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych využila příležitosti a poděkovala všem, kteří mi pomáhali během psaní této diplomové práce. Zejména bych chtěla vyjádřit upřímné díky paní doktorce Kláře Václavíkové, která vedla mou práci. Děkuji jí za její pomoc, podporu, trpělivost, doporučení a cenné rady, které byly pro mě během práce na diplomové práci neocenitelné. Velké díky patří také paní Mgr. Lucii Rollové, mé učitelce českého jazyka, která mi byla velkou oporou ve zlepšování mé gramatiky a stylistiky textu. Nemohu opomenout poděkovat svému manželovi a celé rodině za obrovskou podporu, trpělivost, pochopení a motivaci, které mi byly neustálou inspirací.

ANOTACE

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku sexuálního obtěžování sester na pracovišti. Teoretická část práce popisuje definice sexuálního obtěžování, různé dopady na individuální a organizační úrovni, legislativní ochranu, prevenci a popis sexuálního obtěžování ve zdravotnictví. V rámci praktické části je pomocí metody scoping review provedena analýza dostupných publikovaných zdrojů k určení prevalence, dopadů a opatření pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester. Diskuze srovnává zjištěné údaje s další literaturou pro hlubší pochopení tohoto jevu v pracovním prostředí sester a pro popis doporučení pro praxi a budoucí výzkum. Závěr shrnuje zjištění a výsledky práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Sexuální obtěžování, sestry, prevalence, prevence, pracoviště, ošetřovatelství

TITLE

Sexual harassment among nurses- a scoping review.

ANNOTATION

The thesis focuses on the issue of sexual harassment towards nurses in the workplace. The theoretical part describes the definitions of sexual harassment, its various impacts at individual and organizational levels, legislative protection, prevention, and a description of sexual harassment in healthcare. In the practical part, a scoping review method is used to analyze available published sources to determine the prevalence, impacts, and measures for prevention and reduction of sexual harassment in the workplace among nurses. The discussion compares the findings with additional literature for a deeper understanding of this phenomenon in the nurses' work environment and to outline recommendations for practice and future research. The conclusion summarizes the findings and results of the study.

KEYWORDS

Sexual harassment, nurses, prevalence, prevention, workplace, nursing

OBSAH

Úvod	12
1 Cíle a metody práce	14
1.1 Cíl práce.....	14
1.2 Dílčí cíle.....	14
1.3 Metody k dosažení cíle	14
2 Teoretická část.....	15
2.1 Definice sexuálního obtěžování.....	15
2.2 Formy sexuálního obtěžování.....	16
2.3 Vlivy sexuálního obtěžování	18
2.4 Intervence na mezinárodní úrovni	19
2.5 Sexuální obtěžování v legislativě ČR	22
2.6 Sexuální obtěžování ve zdravotnictví.....	24
3 VÝZKUMNÁ ČÁST.....	28
3.1 Výzkumná otázka	28
3.2 Dílčí cíle.....	28
3.3 Metodika výzkumné části	29
3.3.1 Scoping review otázka.....	29
3.3.2 Vyhledávací kritéria podle vzorce PCC.....	29
3.3.3 Vyhledávací strategie.....	30
3.3.4 Zařazovací a vyřazovací kritéria.....	31
3.3.5 Klíčová slova a vyhledávací řetězec	32
3.4 Postup vyhledávání dat	32
3.4.1 APA PsycArticles	32
3.4.2 Web of Science	33
3.4.3 Scopus.....	34
3.5 PRISMA diagram	35

4	PREZENTACE VÝSLEDKŮ	36
4.1	Výsledky vztahující se k dílčímu cíli č. 1- Zjistit a popsat prevalenci a dopady sexuálního obtěžování u sester	38
4.2	Výsledky vztahující se k dílčímu cíli č. 2- Zjistit a popsat jaká opatření existují pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester	44
5	DISKUZE	46
5.1	Doporučení pro praxi a budoucí výzkum	54
5.2	Limity práce.....	55
6	ZÁVĚR.....	56
7	Použitá literatura.....	58

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1- Doporučovaný rámec podle Arksey a O'Malley (2005, vlastní úprava).....	30
Obrázek 2- vyhledávací řetězec	32
Obrázek 3-PRISMA Flow diagram (upraveno autorkou diplomové práce).....	35
Tabulka 1- vyhledávací kritéria podle vzorce PCC	29
Tabulka 2- Zařazovací kritéria (Inclusion criteria).....	31
Tabulka 3-Vyřazovací kritéria (Exclusion criteria)	31
Tabulka 4- Vyhledávání v databázi APA PsycArticles v anglickém jazyce	33
Tabulka 5- Vyhledávání v databázi Web of Science v anglickém jazyce	34
Tabulka 6- Vyhledávání v databázi Scopus v anglickém jazyce.....	34
Tabulka 7- Přehled zařazených studií	36
Tabulka 8- Prevalence sexuálního obtěžování.....	38
Tabulka 9- pachatelé	39
Tabulka 10- Hlášení sexuálního obtěžování	42

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination against Women
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČTK	Česká Tisková Kancelář
EC	Exclusion Criteria
EU	Evropská Unie
ES	Evropské společenství
et al.	a kolektiv
IC	Inclusion Criteria
ILO	International Labor Organization
ICN	International Council of Nurses
JBI	Joanna Briggs Institute
např.	například
No.	Number
odst.	odstavec
OSN	Organizace Spojených Národů
PCC	Population, Concept, Context
POPAS	Perceptions of Prevalence of Aggression Scale
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
UN	United Nations

USA	United States of America
s.	stránka
sb.	sbírka
tzv.	takzvaný
VAPS	Violence and Aggression of Patients Scale
WHO	World Health Organization

ÚVOD

Sexuální obtěžování je závažný problém, který má škodlivý vliv na jednotlivce i společnost jako celek. Snižuje lidskou důstojnost a narušuje atmosféru v pracovním prostředí (Smetáčková et al., 2019, s. 3).

Během posledních let Mezinárodní organizace práce provedla výzkumy, které se týkaly sexuálního obtěžování na pracovišti. Nejaktuálnější výzkum byl publikován v roce 2022 a byl proveden na globální úrovni. Tento výzkum prokázal, že sexuální obtěžování vzniká stále na trhu práce po celém světě. Jeden z patnácti (6,3 procenta nebo 205 milionů) zaměstnaných lidí zažil ve svém pracovním životě sexuální násilí či obtěžování. I když se se sexuálním obtěžováním mohou setkat i muži i ženy, ženy byly vystaveny sexuálnímu násilí a obtěžování v práci převážně. Údaje o sexuálním násilí a obtěžování ukazují zdaleka největší genderový rozdíl (8,2 procenta žen ve srovnání s 5,0 procenty mužů) (ILO, 2022, s. 22-25).

Setkání se sexuálním obtěžováním je i v České republice běžnější, než by se mohlo zdát. Přibližně pětina obyvatelstva se s ním již setkala, ať už jako oběť, nebo svědek. Často jsou to muži na vyšších postech, kteří obtěžují ženy na pozicích nižších. Tento jev je spojen s dlouholetými genderovými stereotypy a očekáváními, která z nich vyplývají (Smetáčková et al., 2019, s. 1-2). Podle výzkumné zprávy Centra pro oběti domácího a sexuálního násilí (proFem), která byla provedena v roce 2021 v České republice, se se sexuálním obtěžováním setkalo alespoň jednou v průběhu svého života 54,5 % žen a 22,3 % mužů (proFem, 2021, s. 5-6). Také v roce 2021 byl proveden online výzkum společnosti Nielsen Admosphere, ve kterém participovalo 500 Čechů. Podle výsledků vyplývá, že 52 % respondentů považuje sexuální obtěžování v České republice za problém (63 % žen a 42 % mužů). Byl také detektován rozdíl mezi generacemi, kdy mladší generace (15–34 let) považuje sexuální obtěžování v České republice za problém více než starší generace (45 let a více), a to v 61 % oproti 45 % (SIMAR, 2021).

Podle autorky článku v časopisu „iROZHLAS“, Apoleny Rychlíkové (2021), sexuální obtěžování a násilí v České republice zůstává komplexním problémem, ačkoliv se veřejné povědomí zlepšuje. Nedůvěra v instituce jako policie a soudy a sekundární viktimizace obětí komplikují situaci s hlášením případů. Přes tyto překážky se některé oběti odvážily sdílet své příběhy, což otevřelo diskusi. Zatímco došlo k pokroku v otevřenosti, ještě je potřeba mnoho práce na vytvoření prostředí, které skutečně řeší sexuální násilí a obtěžování, s důrazem na prevenci, vzdělávání a podporu obětí.

Sexuální obtěžování je běžný jev, který se vyskytuje již po desetiletí ve všech odvětvích, včetně zdravotnictví (Von Gruenigen a Karlan, 2018, s. 227-228). Zdravotnický personál, zejména zdravotní sestry a pracovníci v komunitním zdravotnictví, je běžně vystaven sexuálnímu obtěžování (WHO, 2019, s. 26). Sexuální obtěžování má různé negativní dopady na zdraví zdravotnického personálu, jako jsou potíže se spánkem, výskyt deprese, úzkosti a zvýšený stress (Tollstern et al., 2020, s. 6; Mushtaq, Sultana a Imtiaz, 2015, s. 678). Tato problematika má negativní vliv i na celý zdravotnický systém. Podle Světové zdravotnické organizace přináší sexuální obtěžování překážky v rozvoji zdravotnických pracovníků, snižuje morálku a produktivitu, a také omezuje počet dostupných zdravotnických pracovníků, kteří by se mohli vypořádat s dnešními výzvami v oblasti zdravotní péče (WHO, 2019, 26-28).

Sestry tvoří nejpočetnější (59 %) skupinu pracovníků ve zdravotnictví (WHO, 2020, s. 37), a proto je důležité věnovat zvýšenou pozornost tomuto tématu v rámci této pracovní skupiny.

Cílem této diplomové práce je vyhledat a popsat aktuálně publikované zdroje, které se věnují problematice sexuálního obtěžování, prevalenci, dopadům a opatřením pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester.

1 CÍLE A METODY PRÁCE

1.1 Cíl práce

Vyhledat a popsat aktuálně publikované zdroje, které se věnují problematice sexuálního obtěžování, prevalenci, dopadům a opatřením pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester.

1.2 Dílčí cíle

1. Zjistit a popsat prevalenci a dopady sexuálního obtěžování u sester.
2. Zjistit a popsat, jaká opatření existují pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester.

1.3 Metody k dosažení cíle

V teoretické části diplomové práce byl hlavní důraz kladen na definici sexuálního obtěžování, jeho různé projevy, dopady na oběť, dále na legislativní rámec a opatření na mezinárodní a národní úrovni, a také na popis tohoto jevu v kontextu zdravotnictví. Pro výzkumnou část práce byl zvolen přístup sekundárního výzkumu prostřednictvím průzkumu odborné literatury s cílem analyzovat a vyhodnotit stávající znalosti o sexuálním obtěžování, jeho prevalenci, dopadech a existujících opatřeních pro prevenci a snižování výskytu sexuálního obtěžování u sester v jejich pracovním prostředí. Pro analýzu a hodnocení shromážděných dat byla využita metoda scoping review, která se opírá o vyhledávání článků v odborných časopisech a publikovaných výzkumných prací. Do studie byly zařazeny články a výzkumy, které splňovaly předem stanovená zařazovací a vyřazovací kritéria.

2 TEORETICKÁ ČÁST

Tato kapitola se zaměřuje na popis pojmu sexuálního obtěžování, jeho různých forem, vlivů tohoto fenoménu na postiženého i na pracoviště, ve kterém pracuje, legislativního pozadí, opatření a také na představení tohoto fenoménu ve zdravotnictví.

2.1 Definice sexuálního obtěžování

Pojem sexuálního obtěžování byl zaveden a diskutován od 70. let minulého století americkými feministickými aktivistkami. Tyto aktivistky se snažily zvýšit povědomí veřejnosti o uvedené problematice a poukázat na dlouhodobé utrpení žen na pracovišti způsobené tímto jevem (Chamallas, 1993, s. 37-38). Feministické právní zástupkyně a odborníci sehráli klíčovou roli v tom, že téma získalo právní zakotvení v USA, a to zejména prostřednictvím právní literatury a rozhodnutí Nejvyššího soudu, které formálně stanovily sexuální obtěžování jako porušení práv žen na pracovišti (McCann, 2005 s. 1 a 6; Chamallas, 1993 s. 37-39).

Problém sexuálního obtěžování byl na mezinárodní úrovni definován různými mezinárodními organizacemi a institucemi. Ve směrnici Evropského parlamentu a Rady EU je sexuální obtěžování definováno jako situace, kdy se projevuje jakékoli nežádoucí verbální, neverbální nebo fyzické chování sexuální povahy, jež má za účel nebo účinek narušení důstojnosti člověka, především tím, že vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, ponížené nebo urážlivé prostředí. V této směrnici je sexuální obtěžování označeno jako jedna z forem genderové diskriminace, která představuje nerovné zacházení mezi muži a ženami (EU směrnice 2002/73/ES, s. 257).

Mezinárodní organizace práce spolu se Světovou zdravotnickou organizací a dalšími mezinárodními subjekty definovaly tento fenomén jako jakoukoli nežádoucí, nepřijatelnou a nevhodnou sexuálně orientovanou interakci, která je pro dotčenou osobu urážlivá a vyvolává u ní pocit ohrožení, ponížení či trapnosti (ILO et al, 2002, s. 4).

Podle Venglářové a kolektivu (2011, s. 123) lze chápat sexuální obtěžování v pracovním prostředí jako nežádoucí sexuálně orientované jednání, které obvykle vykonává kolega či nadřízený vůči kolegyni. Toto jednání se kvalifikuje jako sexuální obtěžování v situaci, kdy je to pro dotyčnou osobu nežádoucí, kdy pachatel nerespektuje její osobní hranice, což může vést k pocitu zneuctění nebo ponížení.

Často se stává, že v situacích sexuálního obtěžování dominují muži jako pachatelé a ženy jako oběti, ale není neobvyklé, že se role mění. Jak mezi pachateli, tak mezi oběťmi můžeme najít jedince stejného pohlaví (Smetáčková et al., 2019, s. 11).

Catherine MacKinnon, americká právnička a významná osobnost feministického hnutí, byla jednou z prvních, kdo se v 70. letech 20. století začal zabývat problematikou sexuálního obtěžování na pracovišti. Ve svém díle upozorňuje, že sexuální obtěžování obvykle znamená, že někdo využívá svoji silnější pozici, aby nutil druhou osobu k sexuálním praktikám, které ta osoba nechce. Klíčové je, že ten, kdo má víc moci, používá tuto moc k tomu, aby získal něco pro sebe, nebo aby ublížil druhé osobě (MacKinnon, 1979, s. 1-2).

Mocenský faktor, který se vztahuje k sexuálnímu obtěžování, byl zmíněn i v knize Venglářové a kolektivu (2011, s. 123), kde se uvádí, že sexuální obtěžování často nevyplývá z erotického zájmu, ale spíše je to způsob, jakým pachatel demonstruje svou nadřazenost.

Obecně lze říci, že sexuální obtěžování je pojmem, který je obtížné přesně definovat, protože jeho interpretace závisí na vnímání postižené osoby (Křížková et al, 2006, s. 11). Tato interpretace například může být mezi pohlavími odlišná. Ve své další publikaci Křížková a kolektiv (2005, s. 35) zjistili, že velká část mužů nevnímá některé formy obtěžování jako něco, co by mohlo druhé obtěžovat. Naopak ženy považují všechny zkoumané typy chování za mnohem více rušivé než muži. Také podle meta-analýzy 62 studií bylo zjištěno, že existují rozdíly mezi pohlavími v tom, jak je vnímáno sexuální obtěžování. Bylo zjištěno, že ženy vnímají širší škálu sociálně-sexuálních chování jako obtěžující než muži (Rotundo, Nguyen a Sackett, 2001, s. 919).

2.2 Formy sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování může mít různé formy a Mezinárodní organizace práce je rozlišuje do 5 kategorií.

- Fyzická forma obtěžování – zahrnuje nechtěné doteky sexuální povahy, jako je líbání, poplácávání, štípání, mrkání nebo upřené zírání plné touhy.
- Verbální forma obtěžování – zahrnuje nežádoucí poznámky týkající se osobního života, částí těla nebo vzhledu osoby a také vtipy a komentáře v sexuálním kontextu.
- Gestická forma obtěžování – zahrnuje gesta a tělesnou řeč, která má sexuální nádech, jako opakované mrkání, pohyby prsty nebo lízání rtů.
- Grafická forma obtěžování – může být prezentována písemně nebo vizuálně a zahrnuje ukazování pornografických materiálů, vizuálně explicitních obrázků nebo plakátů, stejně jako obtěžování pomocí elektronické pošty a jiných forem digitálních komunikačních kanálů.

- Psychologická forma obtěžování – zahrnuje vytrvalé návrhy a nevíтанé požadavky včetně nechtěných nabídek na rande, hanlivé poznámky, posměšky nebo narážky sexuální povahy (ILO, 2011, s. 7).

V extrémních situacích se obtěžování může vyhrotit až k páchaní sexuálního násilí (Buchalová, 2013, s. 22).

Podle McCann (2005, s. 2-3) může být za sexuální obtěžování považováno různorodé chování, od závažných trestných činů, jako je znásilnění a sexuální napadení, až po jednání, které může v některých případech být považováno za běžnou součást mezilidské komunikace, jako jsou komentáře a fyzický kontakt. Tyto projevy lze rozdělit do tří hlavních skupin: fyzické, verbální a neverbální chování, přičemž každá zahrnuje široké spektrum jednání. Například fyzické projevy zahrnují vše od méně invazivních dotyků až po násilí, verbální projevy mohou obsahovat komentáře o vzhledu nebo sexuální vtipy a neverbální chování zahrnuje zobrazování sugestivních materiálů či gesta.

Ačkoli mohou být některé z těchto projevů v určitých kontextech neškodné, v jiných situacích mohou být vnímány jako velmi urážlivé, což závisí na vnímání a osobních hranicích každého jedince. Kromě toho se typy chování považovaného za sexuální obtěžování liší v různých kulturách. Například úroveň fyzické blízkosti, kterou kolegové mezi sebou akceptují, se může v různých kulturních prostředích výrazně lišit, podobně jako se může lišit spektrum témat, která jsou na pracovišti považována za přijatelná pro diskuzi. Z tohoto důvodu je velmi těžké sestavit úplný seznam všech forem chování, jež by byly klasifikovány jako sexuální obtěžování (McCann (2005, s. 2-3).

Chování, které je považováno za sexuální obtěžování na pracovišti, bývá obvykle rozděleno do dvou hlavních kategorií: „quid pro quo“ a vytváření „nepříjemného pracovního prostředí“. Toto rozlišení má svůj původ v rozhodnutích amerických soudů a bylo adaptováno dalšími zeměmi. Při sexuálním obtěžování typu „quid pro quo“ dochází k situaci, kdy jsou pracovní benefity, jako například navýšení mzdy, povýšení nebo i samotné udržení pracovní pozice, podmíněny souhlasem oběti s určitou sexuální aktivitou. Na druhou stranu, obtěžování, které vede k vytvoření nepříjemného pracovního prostředí, zahrnuje jednání, které pro oběť vytváří nepřijatelné a urážlivé pracovní prostředí. To zahrnuje rozmanité formy sexuálního obtěžování, které nepředstavují přímo sexuální vydírání, jako jsou například nevhodné komentáře týkající se pohlaví, ponižující výroky, sexuální narážky nebo zobrazování materiálů se sexuálním obsahem (McCann, 2005, s. 18-19).

2.3 Vlivy sexuálního obtěžování

Podle Pina a Gannon (2012, s. 226-228) byly dopady sexuálního obtěžování na oběť studovány již mnoho let. Ve svém článku sumarizují širokou škálu různých studií, které prokázaly negativní dopady sexuálního obtěžování, podle nichž lze účinky rozdělit do dvou základních kategorií. První kategorie se vztahuje na vlivy, které se týkají oblasti práce a zahrnují sníženou pracovní spokojenost s prací, významně redukovanou loajalitu a angažovanost vůči organizaci, sníženou produktivitu a kvalitu vykonané práce, časté absence a opouštění práce.

Sexuální obtěžování na pracovišti má široké negativní důsledky nejen pro jednotlivce, ale i pro celé pracovní prostředí. Tyto důsledky vedou k nižší spokojenosti a produktivitě mezi zaměstnanci, což komplikuje řízení organizace a zvyšuje její finanční náklady. Mezi hlavní rizika patří poškození vztahů mezi kolegy, což snižuje efektivitu týmové práce, a vyšší fluktuace zaměstnanců, která má za následek zvýšené náklady na nábor a zaškolení nových lidí, ztrátu cenných znalostí a zkušeností, větší zátěž pro kolektiv a celkové snížení výkonnosti organizace. Pokud organizace sexuální obtěžování ignoruje nebo dokonce považuje za přijatelné, může to vést k nedůvěře v její formální struktury, snížení autority vedení, poškození vnějšího obrazu organizace a snížení důvěry veřejnosti. Neřešení těchto problémů může problém dále prohlubovat, což vede k zhoršení chování, odchodu dalších zaměstnanců a trvalé ztrátě dobré pověsti organizace (Smetáčková et al., 2019, s. 15).

Druhá kategorie, kterou Pina a Gannon (2012, s. 228-230) uvedli ve své práci, se týká vlivů na osobní život postiženého, jež se vztahují na psychické i fyzické zdraví. To zahrnuje negativní efekt na pocit blahobytu, výskyt deprese, výskyt různých psychosomatických symptomů jako jsou bolest hlavy, bolest ve svalech, nauzea, únava, palpitace a poruchy spánku, a zvyšuje pravděpodobnost výskytu post-traumatických symptomů.

Dalším negativním vlivem na fyzické zdraví postiženého je výskyt hypertenze. Lawn a další kolegové ve své studii prokázali, že ženy, které zažily sexuální obtěžování, měly větší riziko hypertenze než ženy, které jej nezažily (Lawn et al, 2022, s. 4).

Také bylo prokázáno, že oběti sexuálního obtěžování trpí sníženým sebevědomím, poruchami příjmu potravy, zvýšenou spotřebou léků na předpis, nadměrnou konzumací alkoholu a také jsou ve větším riziku syndromu vyhoření (Dzau a Johnson, 2018, s. 1591).

2.4 Intervence na mezinárodní úrovni

Od té doby, co bylo téma sexuálního obtěžování veřejně diskutováno v USA, se povědomí o závažnosti sexuálního obtěžování pomalu rozšířilo i po celém světě. V důsledku toho se začaly různé mezinárodní organizace věnovat této problematice pozornost a jednotlivé země následně zaváděly opatření k potlačení tohoto jevu. (McCann, 2005, s. 1 a 6)

Jedním příkladem mezinárodní organizace, která se věnovala problematice sexuálního obtěžování, je Organizace spojených národů (OSN), do níž je začleněno 193 států světa. V roce 1989 Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen, který je zřízen podle úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), označil sexuální obtěžování jako formu násilí proti ženám (McCann, 2005, s. 11). Dále ve svých doporučeních z roku 1992 výbor uvedl že sexuální obtěžování na pracovišti porušuje rovnost žen ve zaměstnání a vyzval všechny členské státy k zavedení účinných právních opatření, včetně trestních sankcí, občanskoprávních nápravných prostředků a odškodňovacích ustanovení na ochranu žen před všemi druhy násilí, včetně sexuálního obtěžování na pracovišti (CEDAW, 1992, s. 3 a 6). Ve zprávě ze čtvrté světové konference OSN o ženách byla popsána různá opatření, která mají být přijata odbory, vládami, zaměstnavateli a dalšími orgány pro eliminaci genderové diskriminace včetně sexuálního obtěžování na pracovním trhu pomocí vyvíjení vhodné pracovní politiky a zavedením různých zákonů a programů (UN, 1995, s. 51-54). V roce 2017 výbor CEDAW schválil aktualizaci svého dřívějšího doporučení, ve kterém bylo sexuální obtěžování definováno jako forma násilí na základě pohlaví, a vyzýval k akcím ze strany jak vlád, tak soukromého sektoru (CEDAW, 2017, 11-19). Organizace spojených národů v roce 2015 publikovala strategický dokument, který zahrnuje rozvojový plán pro zlepšení ekonomických, sociálních a environmentálních výsledků ve všech zemích světa do roku 2030. Tento plán se řídí zásadami Organizace spojených národů, včetně úplného dodržování mezinárodního práva. Je založen na Všeobecné deklaraci lidských práv a mezinárodních smlouvách o lidských právech. Jeden z cílů je dosáhnout genderové rovnosti a eliminovat všechny formy násilí a diskriminace vůči ženám (UN, 2015).

Dalším příkladem mezinárodní organizace, která se věnuje této problematice je Mezinárodní organizace práce (ILO). Tato organizace je součástí systému Organizace spojených národů a spolupracuje se 187 členskými státy s cílem vytvořit standardy pro zajištění slušných životních a pracovních podmínek na základě mezinárodních pracovních práv a také se zabývá výzkumem v této oblasti (Ministerstvo zahraničních věcí ČR; ILO, c1996-2024). Během mezinárodní konference práce ILO v roce 2019 bylo přijato prohlášení o budoucnosti práce, které vyjádřilo

pevný závazek k pracovnímu prostředí bez násilí a obtěžování. Tímto krokem byly vytvořeny a přijaty první mezinárodní standardy v této oblasti. Poprvé v historii bylo právo na bezpečné pracovní prostředí bez násilí a obtěžování zaznamenáno v mezinárodní úmluvě (Convention No. 190). Současně vznikl sjednocený rámec pro prevenci a řešení problému násilí a obtěžování v pracovním prostředí (Recommendation No. 206). Úmluva o násilí a obtěžování v práci (Convention No. 190) si klade za cíl chránit pracovníky a ostatní osoby v pracovním prostředí před násilím a obtěžováním včetně sexuálního obtěžování. Tato úmluva stanovuje povinnosti členských států v oblasti prevence, ochrany a nápravy, včetně zakázání násilí a obtěžování na právní úrovni, zajištění relevantních politik a strategií pro jejich uplatňování, ukládání sankcí, vývoje nástrojů a školení a zvyšování povědomí a zajištění efektivních postupů pro inspekci a vyšetřování případů násilí a obtěžování. Spolu s úmluvou byla publikována i doporučení (Recommendation No. 206). Tato obecná doporučení rozšiřují doporučení uvedená v úmluvě a poskytují návod pro vytvoření efektivního systému v následujících oblastech:

- ochrana a prevence,
- vymáhání, opravná opatření a pomoc,
- vedení, školení a zvyšování povědomí (ILO, 2019)

V roce 2020 Mezinárodní organizace práce publikovala dokument s názvem „Bezpečné a zdravé pracovní prostředí bez násilí a obtěžování“ (vlastní překlad). Tento dokument poskytuje komplexní přehled o opatřeních a iniciativách Mezinárodní organizace práce (ILO) zaměřených na vytváření bezpečného a zdravého pracovního prostředí bez násilí a obtěžování včetně sexuálního obtěžování. Představuje klíčové definice a koncepty související s násilím a obtěžováním na pracovišti, identifikuje hlavní faktory rizika a dopady na zaměstnance i organizace a poukazuje na důležitost preventivních opatření a strategií řešení. Dokument zdůrazňuje mezinárodní normy a doporučení, včetně Úmluvy o násilí a obtěžování z roku 2019 (Convention No. 190), a nabízí návrhy na zlepšení pracovních politik a praxí s cílem chránit pracovníky před násilím a obtěžováním. Je zdrojem inspirace pro implementaci efektivních strategií na podporu bezpečného a respektujícího pracovního prostředí ve všech odvětvích a zeměpisných oblastech (ILO, 2020). Dokument zdůrazňuje potřebu systému pro hlášení násilí a obtěžování včetně sexuálního obtěžování na pracovišti s rychlou a spravedlivou reakcí. Zúčastněné strany by měly být informovány o průběhu a časovém rámci řešení případů, zaručena by měla být důvěrnost a neutralita. Podpora a ochrana, včetně prevence viktimizace, jsou klíčové, stejně jako transparentní komunikace o procesu a udržování záznamů o hlášeních

(ILO, 2020, s. 63). Dále byly popsány klíčové prvky, které by měly být zahrnuty do školení o násilí a obtěžování na pracovišti:

- očekávané standardy chování na pracovišti, včetně používání sociálních médií, pokud je to relevantní,
- postup hlášení násilí a obtěžování na pracovišti a způsob, jakým jsou taková hlášení řešena,
- kam se obrátit pro další informace a pomoc,
- zvyšování povědomí o dopadu určitých chování na bezpečnost, zdraví a pohodu kolegů,
- povinnosti a odpovědnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví související s násilím na pracovišti,
- opatření používaná k prevenci výskytu násilí a obtěžování na pracovišti,
- jak by jednotlivci měli reagovat na násilí a obtěžování na pracovišti (ILO, 2020, s. 64).

V dokumentu bylo dále také zmíněno, že monitorování a hodnocení jsou zásadní metody pro systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně programů proti násilí a obtěžování. Je klíčové pravidelně sledovat účinnost těchto opatření a udržovat přesné záznamy o incidentech. Pravidelné průzkumy pracoviště a periodická hodnocení pomáhají identifikovat nová rizika a zlepšovat dodržování předpisů. Výsledky by měly být sdíleny s vedením a zástupci pro bezpečnost (ILO, 2020, s. 65). Dalším zásadním a důležitým krokem zmíněným v dokumentu bylo i pěstování firemní kultury pro odstranění pracovního násilí a obtěžování. K tomu je třeba vytvořit pracovní prostředí, které nepodporuje násilné a obtěžující chování a podporuje spolupráci a respekt. Zaměstnavatelé by měli ve spolupráci se zástupci zaměstnanců vyvinout jasnou politiku proti násilí a obtěžování, která bude zahrnovat: nulovou toleranci k násilí a obtěžování, popis preventivních programů a jejich cílů, práva a povinnosti všech zúčastněných, postupy pro podávání a řešení stížností, ochranu soukromí a důvěrnost, ochranu proti viktimizaci, a informace o podpůrných službách. Politika by také měla obsahovat závazek k prevenci a řízení všech forem násilí a obtěžování, definici různých typů násilí a postupy pro školení a komunikaci o rizicích. Je důležité, aby byla politika snadno dostupná, konzistentně uplatňována a pravidelně přezkoumávána (ILO, 2020, s. 56-57).

Evropská unie se věnovala problematice sexuálního obtěžování také a publikovala ve směrnici Evropského parlamentu a rady (EU, 2002, s. 255) následující: “*Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv*“. V této směrnici bylo sexuální obtěžování definováno jako forma diskriminace na základě pohlaví a bylo zakázáno. Členské státy byly vyzvány k podněcování

zaměstnavatelů a odpovědných osob pro odborné vzdělávání k přijetí opatření k zabránění všech forem diskriminace na základě pohlaví, zejména pak k prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti (EU, 2002, s. 257)

I přes snahu různých organizací zasahujících do této problematiky, stále existují významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Tento fakt je zřejmý z nedávné rozsáhlé studie, provedené Heymannem a jeho kolegy (2022, s. 182-187), která důkladně zkoumala právní rámec týkající se sexuálního obtěžování v 192 zemích. Z jejich analýzy vyplývá, že v celkem 142 zemích je sexuální obtěžování na pracovišti zakázáno. Nicméně ve více než polovině zemí po celém světě nejsou zaměstnavatelé povinni přijímat žádná preventivní opatření, buď proto, že sexuální obtěžování není v těchto zemích zakázáno, nebo existující právní předpisy neukládají zaměstnavatelům žádnou odpovědnost. Ve všech 27 členských státech Evropské unie platí vnitrostátní zákony, které zakazují sexuální obtěžování na pracovišti. Nicméně osm z těchto 27 členských států EU nevyžaduje, aby zaměstnavatelé přijímali konkrétní opatření k prevenci, přestože mají jasnou povinnost provádět preventivní opatření stanovená Směrnicí EU 2002/73/ES.

2.5 Sexuální obtěžování v legislativě ČR

V kontextu legislativy je Listina základních práv a svobod považována za základní prvek celkového systému zákonů a pravidel, kterými se řídí český stát, a má zásadní význam pro ochranu a zajištění základních práv a svobod občanů v České republice (zákon č. 2/1993 Sb.). Již v první hlavě je uvedeno: *“ Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. “* Dále ve třetím článku, konkrétně v odstavci 1, je uvedeno, že základní práva a svobody jsou garantovány všem bez rozdílu, včetně bez rozdílu i na pohlaví (ČESKO, 1993).

Další zákony, které se vztahují na oblast sexuálního obtěžování a diskriminace v české legislativě, byly napsány v souvislosti s předpisy Evropské unie. Podle zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, jak je uvedeno v § 1a v odst. 1. Pak § 16 uvádí povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení ke všem zaměstnancům a následně jsou uvedeny různé příklady diskriminace včetně zákazu diskriminace z důvodu pohlaví. Z hlediska definice sexuálního obtěžování a diskriminace zákoník práce v § 16 odst. 3 odkazuje na tzv. antidiskriminační zákon (ČESKO, 2006).

Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.) zakazuje diskriminaci a definuje sexuální obtěžování jako formu diskriminace v § 2, odst. 2: *“ Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci “* (ČESKO, 2009a).

Dále § 4 antidiskriminačního zákona definuje obtěžování a následně i sexuální obtěžování: odst. 1: *„Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování.... a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů“*. Odst. 2: *“Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu“* (ČESKO, 2009a).

Další zákon, který se vztahuje k sexuálnímu obtěžování, je trestní zákoník (Zákon č. 40/2009 Sb.). Tento zákon označuje znásilnění, které je jednou ze závažných forem sexuálního obtěžování, za trestný čin, a to v druhé části zákoníku, konkrétně v hlavě III s názvem *„Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti“* v § 185 odst. 1 následovně: *„Kdo jiného násilím nebo pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy donutí k pohlavnímu styku, nebo kdo k takovému činu zneužije jeho bezbrannosti, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až pět let“* (ČESKO, 2009b).

Podle článku z českého celostátního deníku „Hospodářské noviny“ v současné době dochází ke změně definice znásilnění v trestním zákoníku: *„Vymezení znásilnění v trestním zákoníku se patrně změní ze silou vynuceného na nesouhlasný pohlavní styk“* (ČTK, 2024). Tato plánovaná novela trestního zákona také vymezuje možnosti, jak může oběť vyjádřit nesouhlas, který nemusí být pouze verbální, ale může být vyjádřen gestem, pláčem nebo obranným chováním. Návrh bere v potaz situace, kdy oběť není schopna svou vůli adekvátně vyjádřit kvůli konkrétním okolnostem, jako je nemoc, spánek, psychický stav, velká opilost, fyzické omezení nebo zdravotní postižení (ČTK, 2024).

I přestože sexuální obtěžování jako forma diskriminace je podle zákonů zakázáno, v zákonech nebylo zjištěno, že by zaměstnavatelé museli zavádět preventivní opatření na pracovišti, jak doporučují mezinárodní organizace. Nicméně, v roce 2019 Úřad vlády ČR publikoval příručku, která má sloužit jako návod, jak předcházet sexuálnímu obtěžování a jak řešit případy, které se objeví i přes preventivní opatření. Tato příručka nejen představuje konkrétní kroky, jak sexuálnímu obtěžování předcházet a jak s ním nakládat, ale také se snaží zvýšit povědomí o tom, co sexuální obtěžování je (Smetáčková et al, 2019). Pro účinnou prevenci je zdůrazněn

význam vytváření prostředí, ve kterém k sexuálnímu obtěžování nedochází. K tomuto účelu se doporučují pravidelné průzkumy výskytu sexuálního obtěžování a systematická školení pro všechny zaměstnance, aby byli informováni o formách, důsledcích a možnostech řešení sexuálního obtěžování. Bylo také zdůrazněno, že etický kodex a organizační předpisy musí adekvátně reflektovat zásady proti sexuálnímu obtěžování, zahrnující jak jasné definice a odsouzení takových aktů, tak i stanovení zodpovědnosti vedoucích pozic v oblasti etiky a prevence. Důležité je začlenit i specifické postupy pro řešení a prevenci, s důrazem na aktivní roli každého zaměstnance v podpoře etického prostředí a pomoci obětem (Smetáčková et al, 2019, s. 18-21). V kontextu řešení sexuálního obtěžování příručka poskytuje detailní informaci o stanovení mechanismů pro ohlášení a objasňování případů, včetně postupů pro podávání stížností a zřizování komisí pro jejich prověřování. Bylo zmíněno, že je důležitý také výběr a postavení osob, které se podílejí na vyšetřování, a pečlivá komunikace s dotčenými stranami. Příručka také poskytuje informace o tom, jak správně řešit sankce v souvislosti se sexuálním obtěžováním. Zdůrazňuje, že sexuální obtěžování je porušením pracovněprávních předpisů a nabízí několik možností řešení (Smetáčková et al, 2019, s. 21-26). Z hlediska komunikace o případech sexuálního obtěžování, příručka zdůrazňuje principy respektu, spravedlnosti a otevřenosti. Je důležité nebagatelizovat události, zajistit, aby byly podniknuty adekvátní kroky k vyřešení situace, a informovat o přijatých opatřeních s přiměřenou otevřeností. Bylo také zmíněno, že komunikace by měla respektovat pocity obtěžované osoby a zajistit, aby se s případem mohli vyrovnat všichni zúčastnění (Smetáčková et al, 2019, s. 26-28). Příručka je primárně určena pro státní úředníky a zaměstnance, ale její obsah mohou využít i další organizace a zaměstnavatelé ve veřejném i soukromém sektoru, jak je v příručce uvedeno (Smetáčková et al, 2019, s. 1).

2.6 Sexuální obtěžování ve zdravotnictví

Světová zdravotnická organizace (2019, s. 26) ve svém dokumentu uvedla, že sexuální obtěžování je běžný a všeobecný problém, se kterým se setkávají pracovníci ve zdravotnickém sektoru. Z reportu dále vyplývá, že velká část obětí jsou ženy, přestože mezi muži tento jev vzniká také.

Během posledních let byla přítomnost sexuálního obtěžování mezi pracovníky ve zdravotnictví prokázána různými studii po celém světě. V rámci provedeného výzkumu v Německu, který zahrnoval 901 pracovníků v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb, byla zjištěna vysoká prevalence různých forem sexuálního obtěžování ze strany pacientů, klientů a rezidentů. Výsledky ukazují, že 62,5 % všech respondentů zažilo neverbální sexuální obtěžování, 67,1 %

verbální obtěžování a 48,9 % fyzické sexuální obtěžování. Uvedená zjištění upozorňují na významný problém sexuálního obtěžování v pracovním prostředí těchto profesí, který má významné důsledky pro pohodu a duševní zdraví zaměstnanců (Adler et al., 2021, s. 8). Podle další studie prováděné mezi 3129 italskými zdravotnickými pracovníky, je sexuální obtěžování významným problémem, který se dotýká zejména žen v dotčené profesní skupině. Analýza ukázala, že ženy jsou více postiženy sexuálním obtěžováním než muži (2,4 % oproti 1,3 % u mužů). Analýza dále ukázala, že ženy mají vyšší pravděpodobnost být postiženy sexuálním obtěžováním (La Torre et al., 2022, s. 3-7). Také meta-analýza, kterou provedli Sahebi a kolektiv (2022, s. 3-5) byla zaměřená na zkoumání prevalence násilí na pracovišti vůči zdravotnickým pracovníkům v nemocničním a přednemocničním prostředí. Do svého výzkumu zahrnuli 14 studií, které byly provedeny v Íránu, Číně, Indii, Kanadě a v Americe, přičemž byla zjištěna celková prevalence sexuálního obtěžování 10,5 %.

Podle dokumentu Mezinárodní organizace práce pracovníci, kteří čelí násilnému chování a šikaně včetně sexuálního obtěžování, jsou častěji náchylní k pochybení ve své práci a k poskytování služeb nižší kvality. V oblasti zdravotní péče mohou tyto okolnosti vést k velmi vážným následkům (ILO, 2020, s. 25). Výsledky výzkumu z Ameriky naznačují, že sexuální obtěžování ze strany pacientů má potenciál negativně ovlivnit výkon zdravotnických pracovníků a snižovat kvalitu poskytované péče (Scholcoff et al., 2020, s. 2967).

V rámci zdravotní péče se sexuální obtěžování vyskytuje i v ošetrovatelství. Historicky je sexuální obtěžování problémem, který sahá až do dob Florence Nightingale. Ta se v 19. století snažila chránit své sestry před sexuálním obtěžováním ze strany lékařů a chirurgů pomocí zavedení různých opatření (Strauss, 2019).

Studie, která byla provedena v Norsku mezi 8800 sestrami, ukázala, že prevalence sexuálního obtěžování během 12 měsíců byla 12,6 %. (Ose et al., 2023, s. 4–5). Také Kahsay a kolegové (2020, s. 5) ve své systematické rešerši zahrnuli do svého průzkumu 20 studií z různých zemí světa (Pákistán, Turecko, Japonsko, USA, Egypt, Jižní Korea, Bangladéš, Malajsie, Nepál, Taiwan, Island, Keňa) a zjistili, že sestry ženského pohlaví se setkávají s vysokou mírou sexuálního obtěžování. V tomto výzkumu prevalence sexuálního obtěžování byla 43,15 %. Dále výsledky průzkumu provedeného ve Velké Británii časopisem „Nursing Times“ a organizací Unison ukázaly, že z více než dvou tisíc sester a studentů 60 % zažilo na pracovišti sexuální obtěžování a 39 % bylo svědky, jak byl obtěžován jejich kolega (Mitchell, 2021).

Podle nedávného výzkumu sexuální obtěžování stále postihuje sestry i v České republice. Zuzana Kadlčková a Martina Tomagová (2021, s. 227-228) ve svém výzkumu provedly sběr dat v 15 zdravotních zařízeních v České republice u 1012 sester. Pomocí dvou měřicích nástrojů: POPAS a VAPS prokázaly, že sestry jsou vystavené sexuálnímu obtěžování ze strany pacientů (VAPS-9,7 % a POPAS-17,8 %).

Práce zdravotních sester je spojena s bezprostředním kontaktem s pacienty a pracovním týmem, což je vystavuje vyššímu riziku sexuálního obtěžování v jejich profesním oboru (Lamesoo, 2017, s. 49). Také Kabat-Farr a Crumley (2019) ve svém článku podporují toto tvrzení a uvádí, že sestry se běžně nacházejí v úzkém a osobním kontaktu s pacienty, jejich rodinami a pečovateli, návštěvníky, spolupracovníky, vedením organizace a dalšími odborníky, z nichž kterýkoli může být původcem obtěžování. Sexuální obtěžování je také spojené s tím, že sestry pracují v odloučeném pracovním prostředí, často se zavřenými dveřmi, aby se chránilo soukromí pacienta. Dalším faktorem, který byl uveden ve článku, je hierarchická struktura ve zdravotnictví. V oblasti zdravotní péče panuje zakořeněná hierarchie, kde vrcholné pozice často zastávají muži, ať už jde o lékaře nebo vedoucí pracovníky. V rámci snah o udržení nebo zlepšení svého postavení se mohou někteří muži ve zdravotnictví dopouštět sexuálního obtěžování, čímž potvrzují svou dominantní roli v rámci struktury organizace.

Mezinárodní rada sester (ICN), která je považována za organizaci představující hlas sester na globální úrovni, publikovala dokument v roce 2017, ve kterém uvádí, že násilí na pracovišti, včetně sexuálního obtěžování, je celosvětovým problémem, který postihuje sestry a další zdravotnické pracovníky. Bylo také zmíněno, že různé formy násilí na pracovišti mohou negativně ovlivňovat zdraví sester a dalších zdravotních pracovníků a mohou rovněž negativně ovlivnit kvalitu poskytované péče, čímž porušují nejenom bezpečnost zdravotního personálu, ale i pacientů (ICN, 2017, s. 1-2). ICN také podporuje vývoj politik založených na principu nulové tolerance vůči jakékoli formě násilí a vyzývá všechny organizace pracující se sestrami, aby usilovaly o její dodržování. Ve své publikaci Mezinárodní rada sester vyzývá k celostnímu přístupu k násilí na pracovišti, který zahrnuje jednak preventivní strategie, vzdělávání a školení zdravotnických pracovníků, vytváření otevřené a respektující organizační kultury, jednak vedení, které je vzorem chování a podporuje hlášení incidentů násilí a šikany, a také návrh integrovaných systémů a prostředí zdravotní péče zaměřených na člověka, které podporují jasnou a otevřenou komunikaci (ICN, 2017, s. 3). ICN také vyzývá zaměstnavatele, aby zajistili přístup k poradenským službám pro sestry, vytvořili nebo usnadnili přístup k uživatelsky přívětivým a účinným mechanismům hlášení, zajistili vhodné a účinné systémy řízení rizik,

politiky a procedury a podporovali zlepšení vzdělávání a průběžného školení v oblasti prevence, rozpoznávání a řízení všech forem násilí (ICN, 2017, s. 4).

Podle zprávy Světové zdravotnické organizace z roku 2020 bylo po celém světě zaznamenáno 27,9 milionu zdravotních sester, z nichž 89 % tvořily ženy a 11 % muži, což činí sestry nejpočetnější profesní skupinou ve zdravotnictví (59 %). Nicméně globálně byl zaznamenán nedostatek přibližně 5,9 milionu sester dle dat z roku 2018 (WHO, 2020, s. 37, 41 a 62).

Aby bylo možné reagovat na demografické posuny a rostoucí poptávku po zdravotnických službách, je do roku 2030 nezbytné doplnit řady zdravotních sester o několik milionů nových členů (WHO, 2020, s. 61).

Problematika nedostatku sester je aktuální i v České republice, kde podle Ministerstva zdravotnictví chybí mezi 2000 a 2500 všeobecných sester (Koubová, 2023). Proto je nezbytné se věnovat tématu sexuálního obtěžování u sester.

3 VÝZKUMNÁ ČÁST

3.1 Výzkumná otázka

Jaké jsou aktuální vědecké poznatky o prevalenci a prevenci sexuálního obtěžování u sester?

3.2 Dílčí cíle

- 1) Zjistit a popsat prevalenci a dopady sexuálního obtěžování u sester.
- 2) Zjistit a popsat, jaká opatření existují pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester.

3.3 Metodika výzkumné části

Výzkumný přístup byl zvolen tak, aby spočíval ve shromažďování a analýze sekundárních dat prostřednictvím rozsáhlého průzkumu odborné literatury, tzv. scoping review.

Scoping review, známé také jako mapovací přehled, představuje způsob, jak se systematicky podívat na široké spektrum literatury k určitému tématu. Tato metoda umožňuje širší výzkum literatury, která pomáhá identifikovat a popsat určité charakteristiky, koncepty a důkazy a poskytnout informace, které mohou napomoci v plánování a směřování budoucího výzkumu v dané oblasti. Metodologie byla vytvořena Arkseym a O'Malleyem a postupně byla rozšířena dalšími vědci. Vývoj metodologie scoping review pokračoval díky skupině odborníků z Joanna Briggs Institute (Peters et al., 2020).

Scoping review přístup umožnil identifikovat široké spektrum studií a následně posouzení poznatků ohledně sexuálního obtěžování, jeho prevalence, případů a opatření zaměřených na snížení výskytu tohoto jevu mezi sestrami na pracovišti.

3.3.1 Scoping review otázka

Rešeršní otázka byla zformulována na základě PCC (population, concept, context) vzorce a byla vytvořena v souladu s cílem výzkumu:

Jaké jsou aktuální poznatky o prevalenci a prevenci sexuálního obtěžování u sester?

3.3.2 Vyhledávací kritéria podle vzorce PCC

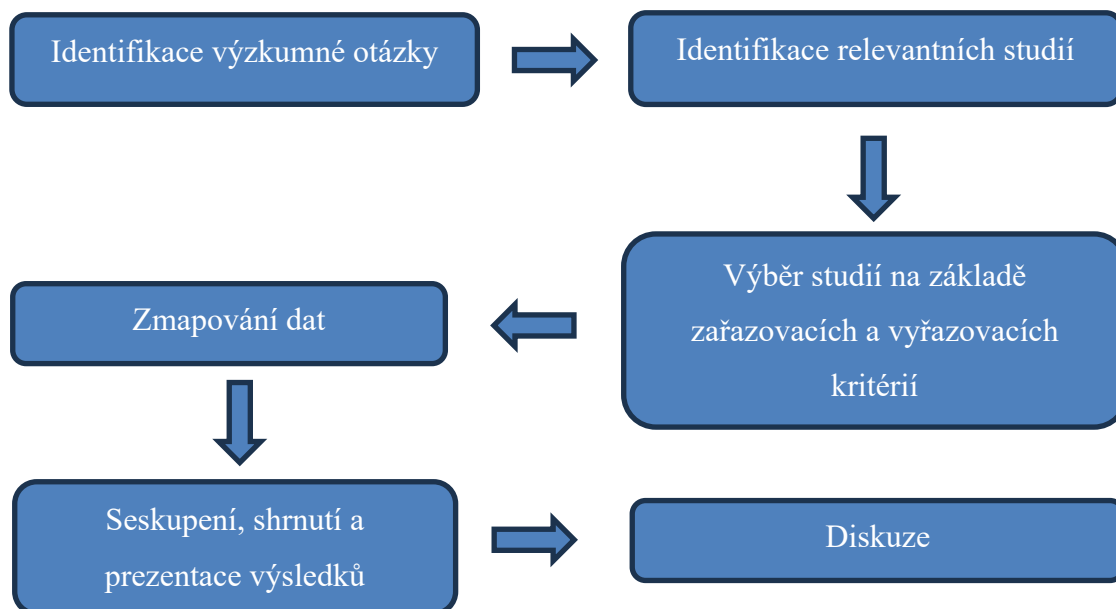
Pomocí PCC vzorce byla zvolena kritéria, která sloužila pro vytvoření rešeršní otázky a také pro vytvoření klíčových slov pro vyhledávání:

Tabulka 1- vyhledávací kritéria podle vzorce PCC

Vzorec PCC (population, concept, context)	Kritéria
Population (populace)	Sestry
Concept (koncept)	Sexuální obtěžování, prevalence, prevence
Context (kontext)	Pracoviště, ošetřovatelství

3.3.3 Vyhledávací strategie

Byl použit doporučený rámec (viz obrázek 1) autorů Arksey a O'Malley (2005, s. 22–23) který zahrnuje následující etapy:



Obrázek 1- Doporučovaný rámec podle Arksey a O'Malley (2005, vlastní úprava)

Vyhledávání relevantních studií bylo provedeno v databázích Scopus, Web of Science a APA PsycArticles. Aby bylo možné dosáhnout lepších výsledků, vyhledávání proběhlo v českém, anglickém a hebrejském jazyce. Pro nejaktuálnější výsledky bylo zvoleno časové omezení v intervalu od 1. ledna 2013 do 30. července 2023.

Na začátku byla vytvořena výzkumná otázka na základě zvolených kritérií podle PCC vzorce. Dalším krokem bylo stanovit zařazovací a vyřazovací kritéria, pomocí kterých bylo rozhodováno, zda zařazovat nebo vyřazovat vyhledávané studie, a byla stanovena klíčová slova.

Pro efektivní nalezení relevantních studií byla využita třístupňová metoda podle JBI (Peters et al., 2020). Jako první krok bylo provedeno předběžné omezené vyhledávání, které proběhlo srpnu 2023 v databázích Scopus a Web of Science. Nalezené články byly posouzeny podle názvu a abstraktu a byla opravena klíčová slova a vyhledávací řetězec. Ve druhém kroku bylo vyhledávání provedeno v září ve všech databázích Scopus, Web of Science a APA PsycArticles, přičemž nalezené články byly posuzovány na základě názvu a následně na základě abstraktu a

klíčových slov. Jako poslední krok byla provedena analýza vyhledaných studií na základě výzkumné otázky.

3.3.4 Zařazovací a vyřazovací kritéria

Pro nejpřesnější vyhledávání byla stanovena zařazovací a vyřazovací kritéria, pomocí kterých byly vyhledávané studie zahrnuty nebo vynechány z výzkumu. Do výzkumu byly zařazeny studie, které odpovídají kritériím uvedeným v následující tabulce č. 2.

Tabulka 2- Zařazovací kritéria (Inclusion criteria)

Označení	Doména	Zařazovací kritéria
IC1	Populace	Sestry.
IC2	Zkoumaný jev	Publikace, které se zaměřují na sexuální obtěžování, jeho prevalenci a prevenci.
IC3	Metodologie	Primární výzkum kvalitativního a kvantitativního charakteru.
IC4	Kontext	<ul style="list-style-type: none"> ● Anglický, český a hebrejský jazyk ● Dostupnost plného textu

IC, Inclusion criteria

Vyřazovací kritéria byla stanovena na základě zařazovacích kritérií. Podle těchto kritérií bylo rozhodnuto, které studie budou vyloučeny z výzkumu. Tato kritéria jsou uvedena v tabulce č. 3.

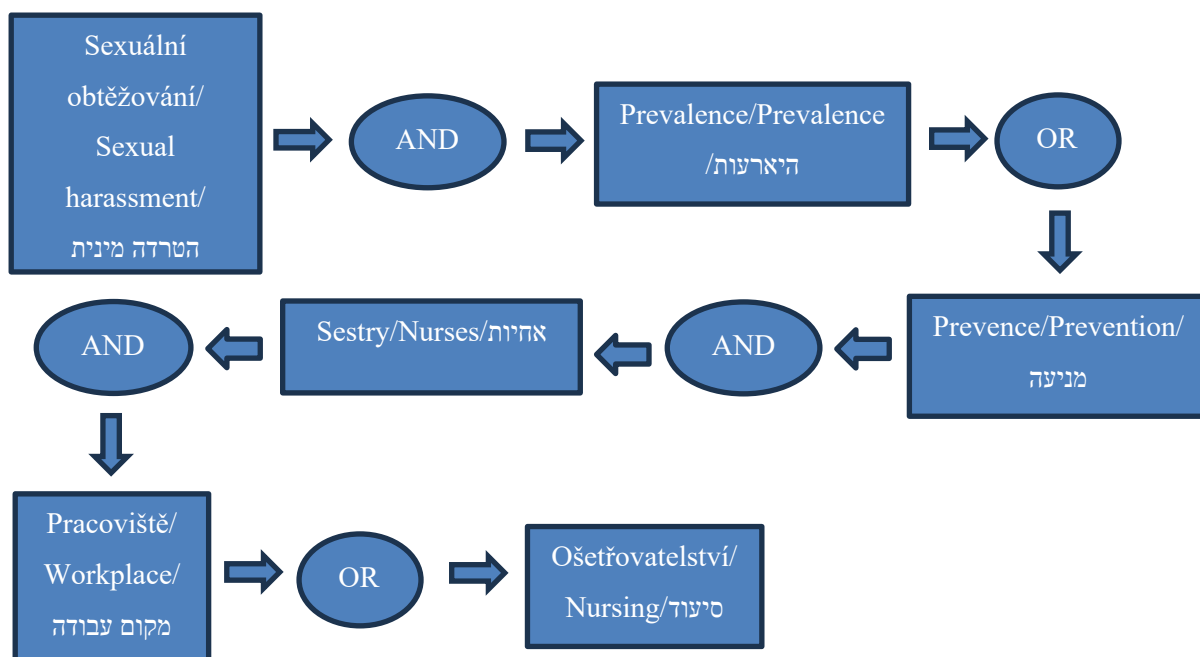
Tabulka 3- Vyřazovací kritéria (Exclusion criteria)

Označení	Doména	Vyřazovací kritéria
EC1	Populace	Lékaři, studenti, pacienti a ostatní nelékařské profese ve zdravotnictví.
EC2	Zkoumaný jev	Publikace, které se nezaměřují na sexuálním obtěžování.
EC3	Metodologie	<ul style="list-style-type: none"> ● Studie sekundárního výzkumu ● Studie přehledového charakteru ● Disertační práce ● Nedostupný plný text
EC4	Kontext	Publikace zveřejněné v jiném jazyce než v českém, anglickém a hebrejském.

EC, Exclusion criteria

3.3.5 Klíčová slova a vyhledávací řetězec

Klíčová slova byla zvolena na základě PCC vzorce (viz tabulka 1) a byla následně opravena na základě předběžného vyhledávání ve databázích Web of science a Scopus v anglickém jazyce. Pro vytvoření vyhledávacího řetězce byly použité Booleovské operátory „AND“ a „OR“. Následně byla klíčová slova přeložena do češtiny a hebrejštiny (viz obrázek 2).



Obrázek 2- vyhledávací řetězec

3.4 Postup vyhledávání dat

Samotné vyhledávání bylo provedeno v září, konkrétně 14. 9. 2023, 18. 9. 2023 a 30. 9. 2023. Vyhledávané články byly posuzovány na základě názvu a abstraktu, a vhodné studie byly zařazeny do tabulky v programu Microsoft Excel pro posouzení na základě plného textu podle stanovených zařazovacích a vyřazovacích kritérií. Posouzení bylo provedeno vedoucí a autorkou diplomové práce. V následujícím textu bude popsán postup vyhledávání podle zvolené databáze.

3.4.1 APA PsycArticles

Vyhledávání proběhlo v této databázi 18. září 2023 ve všech třech zvolených jazycích. Vyhledávání bylo omezeno na oblast „abstrakt“ a byly použity filtry „otevřený přístup“ (Open access) a plný text. Také bylo naznačeno rozmezí vyhledávání od roku 2013 do roku 2023, protože databáze neumožňuje přesně stanovit konkrétní datum. Aby bylo možné dosáhnout co nejpřesnějších výsledků, po nalezení výsledků bylo provedeno další vyhledávání s pomocí filtru

„vyhledávání ve výsledcích“ (Search within results) a bylo zadáno: „sexuální obtěžování“ podle jednotlivých jazyků. Příklad vyhledávání v této databázi v anglickém jazyce je uveden v následující tabulky (viz tabulka č. 4), která zahrnuje počet studií pro každé specifické klíčové slovo, pro každou kategorii PCC a poslední řádek tabulky vyjadřuje počet nalezených výsledků na základě celého vyhledávacího řetězce a nastavených filtrů.

Tabulka 4- Vyhledávání v databázi APA PsycArticles v anglickém jazyce

Číslo	PCC	Klíčové slovo	Počet výsledků
1.	Populace	Nurses	2 881
2.		1	2 881
3.	Koncept	Sexual harassment	179
4.		Prevalence	11 922
5.		Prevention	8 779
6.		3 AND 4 OR 5	8 800
7.	Kontext	Workplace	2 202
8.		Nursing	2 723
9.		7 OR 8	99
10.		2 AND 6 AND 9	113

PCC, population, concept, context

3.4.2 Web of Science

Vyhledávání proběhlo v této databázi 30. září 2023 ve všech třech zvolených jazycích. Bylo provedeno omezení vyhledávání na oblast „Topic“, která umožňuje vyhledávat klíčová slova v názvu, abstraktu a v klíčových slovech studií. Také byly použity filtry „otevřený přístup“ (Open access) a plný text. Bylo naznačeno rozmezí vyhledávání mezi 01.01.2013 a 30.07.2023. Aby bylo možné dosáhnout co nejpřesnějších výsledků, po nalezení výsledků bylo provedeno další vyhledávání s pomocí filtru „vyhledávání ve výsledcích“ (Search within results) a bylo zadáno: „sexuální obtěžování“ podle jednotlivých jazyků. Příklad vyhledávání v této databázi v anglickém jazyce je uveden v následující tabulky (viz tabulka č. 5), která zahrnuje počet studií pro každé specifické klíčové slovo, pro každou kategorii PCC a poslední řádek tabulky vyjadřuje počet nalezených výsledků na základě celého vyhledávacího řetězce a nastavených filtrů.

Tabulka 5- Vyhledávání v databázi Web of Science v anglickém jazyce

Číslo	PCC	Klíčové slovo	Počet výsledků
1.	Populace	Nurses	88 049
2.		1	88 049
3.	Koncept	Sexual harassment	1 916
4.		Prevalence	380 104
5.		Prevention	236 945
6.		3 AND 4 OR 5	296 375
7.	Kontext	Workplace	29 397
8.		Nursing	88 049
9.		7 OR 8	113 928
10.		2 AND 6 AND 9	156

PCC, population, concept, context

3.4.3 Scopus

Vyhledávání proběhlo 14. září 2023 ve všech třech zvolených jazycích. Bylo provedeno omezení vyhledávání na oblast „Abstract/keywords/title“, která umožňuje vyhledávat klíčová slova v názvu, abstraktu a v klíčových slovech studií. Také byly použity filtry „otevřený přístup“ (Open access) a plný text. Bylo naznačeno rozmezí vyhledávání mezi 2013-2023. Aby bylo možné dosáhnout co nejpřesnějších výsledků, po nalezení výsledků bylo provedeno další vyhledávání s pomocí filtru „vyhledávání ve výsledcích“ (Search within results) a bylo zadáno: „sexuální obtěžování“ podle jednotlivých jazyků. Příklad vyhledávání v této databázi v anglickém jazyce je uveden v následující tabulce (viz tabulka č. 6), která zahrnuje počet studií pro každé specifické klíčové slovo a poslední řádek tabulky vyjadřuje počet nalezených výsledků na základě celého vyhledávacího řetězce a nastavených filtrů.

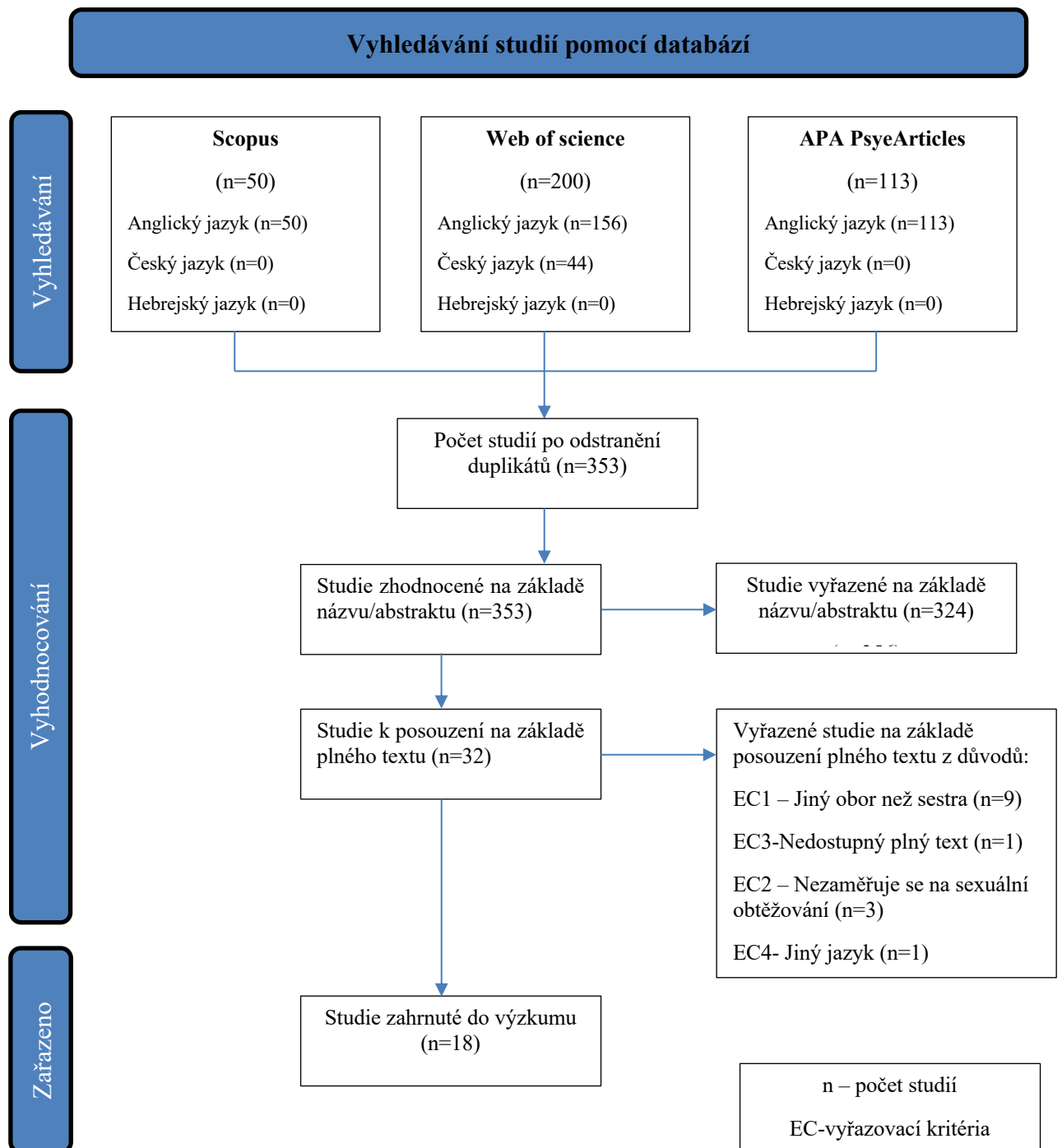
Tabulka 6- Vyhledávání v databázi Scopus v anglickém jazyce

Číslo	PCC	Klíčové slovo	Počet výsledků
1.	Populace	Nurses	66 144
2.		1	66 144
3.	Koncept	Sexual harassment	1 966
4.		Prevalence	336 134
5.		Prevention	258 934
6.		3 AND 4 OR 5	600
7.	Kontext	Workplace	33 695
8.		Nursing	66 848
9.		7 OR 8	2 605
10.		2 AND 6 AND 9	50

PCC, population, concept, context

3.5 PRISMA diagram

Pro přehlednost byl použit PRISMA Flow diagram, který slouží k vizualizaci procesu rešerše. Tento diagram umožňuje zobrazit počet identifikovaných, zařazených a vyloučených studií, včetně důvodů pro jejich vyloučení (PRISMA, 2020). Diagram byl upraven autorkou diplomové práce, aby odpovídal danému výzkumu.



Obrázek 3-PRISMA Flow diagram (upraveno autorkou diplomové práce)

4 PREZENTACE VÝSLEDKŮ

Celkem bylo vyhledáno 18 studií, z nichž 11 bylo kvantitativních a 7 kvalitativního charakteru. Zařazené studie prezentuje tabulka č. 7, která uvádí základní údaje o autorech, zemi a roku publikace, typu provedené studie, zkoumané populaci a cílech studií (viz tabulka č. 7).

Tabulka 7- Přehled zařazených studií

Autor	Země (rok)	Typ studie	Výzkumný soubor	Cíl studie
Park, Cho, Hong	Jižní Korea (2015)	Průřezová studie	970 sester ženského pohlaví	Identifikovat prevalenci a pachatele pracovního násilí vůči sestřám.
Tsukamoto et al.	Brazílie (2019)	Průřezová studie	242 sester (180 žen a 62 mužů)	Identifikovat prevalenci a faktory spojené s násilím na pracovišti u sester.
Adams et al.	Srí Lanka (2019)	Kvalitativní studie	29 sester ženského pohlaví	Prozkoumat vnímání sester ohledně sexuálního obtěžování na pracovišti.
Gabay a Tikva	Izrael (2020)	Kvalitativní studie	30 sester	Zvýšit povědomí o sexuálním obtěžování sester pacienty a opomenuté ošetrovatelské péči.
Kibunja et al.	Keňa (2021)	Průřezová studie	82 sester (29 mužů a 53 žen)	Popsat prevalenci a důsledky pracovního násilí u sester.
Papantoniou	Řecko (2021a)	Průřezová studie	507 sester mužského pohlaví	Zjistit frekvenci, pachatele a důsledky sexuálního obtěžování u sester a důvody nehlášení případů.
Papantoniou	Řecko (2021b)	Průřezová studie	1219 sester ženského pohlaví	Zjistit frekvenci sexuálního obtěžování a důvody nehlášení případů.
Chang, Jeong	Jižní Korea (2021)	Kvalitativní studie	10 sester mužského pohlaví	Prozkoumat zkušenosti sester s genderovou diskriminací a sexuálním obtěžováním na pracovišti.
Song, Wang a Wu	Čína (2021)	Průřezová studie	266 sester (3 mužů a 263 žen)	Prozkoumat hlášení pracovního násilí vůči sestřám a důvody, proč nebylo nahlášeno.

Tabulka 7 (pokračování)- přehled zařazených studií

Autor/ři	Země (rok)	Typ studie	Výzkumný soubor	Cíl studie
Jeong a Chang	Jižní Korea (2022)	Průřezová studie	155 sester mužského pohlaví	Zkoumat výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti u sester a identifikovat související faktory.
Cam a Ustuner	Turecko (2022)	Průřezová studie	865 sester (103 mužů a 762 žen)	Stanovit prevalenci a rizikové faktory pracovního násilí vůči sestřám a vyhodnotit spojení mezi pracovním násilím a kvalitou života.
Weldesebet, Yibeltie a Hagos	Etiopie (2022)	Průřezová studie	339 sester ženského pohlaví	Zjistit prevalenci sexuálního obtěžování na pracovišti a související faktory mezi sestrami.
Zeighami et al.	Írán (2022a)	Kvalitativní studie	18 sester ženského pohlaví	Zjistit důvody mlčivosti sester a jejich nehlášení dopadů sexuálního obtěžování na svém pracovišti.
Papantoniou	Řecko (2022)	Průřezová studie	1,726 sester (507 mužů a 1219 žen)	Srovnat frekvenci sexuálního obtěžování mezi mužskými a ženskými sestrami a zachytit důvody nenahlášení případů sexuálního obtěžování.
Zeighami et al.	Írán (2022b)	Kvalitativní studie	22 sester (4 mužů a 18 žen)	Zjistit strategie sester na prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti.
Parke et al.	Austrálie a Nový Zéland (leden,2023)	Průřezová studie	629 sester	Zjistit frekvenci hlášení sester případů šikany, diskriminace a sexuálního obtěžování.
Yosep et al.	Indonésie (duben,2023)	Kvalitativní studie	40 sester (10 mužů a 30 žen)	Prozkoumat zkušenosti sester se sexuálním obtěžováním ze strany pacientů.
Zeighami, Shahrabaki a Dehghan	Írán (červen,2023)	Průřezová studie	22 sester (4 mužů a 18 žen)	Zjistit zkušenosti sester se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

4.1 Výsledky vztahující se k dílčímu cíli č. 1- Zjistit a popsat prevalenci a dopady sexuálního obtěžování u sester

V následující tabulce je uvedeno 11 studií, které prezentují prevalenci sexuálního obtěžování u sester (viz tabulka č. 8).

Tabulka 8- Prevalence sexuálního obtěžování

Autor/ři	Rok	Populace	Prevalence (%)
Park, Cho, Hong	Jižní Korea (2015)	970 sester ženského pohlaví	19,7
Tsakamoto et al.	Brazílie (2019)	242 sester (180 žen a 62 mužů)	12,8
Kibunja et al.	Keňa (2021)	82 sester (29 mužů a 53 žen)	13,4
Papantoniou	Řecko (2021a)	507 sester mužského pohlaví	40,0
Papantoniou	Řecko (2021b)	1219 sester ženského pohlaví	70,0
Song, Wang a Wu	Čína (2021)	266 sester (3 mužů a 263 žen)	3,8
Jeong a Chang	Jižní Korea (2022)	155 sester mužského pohlaví	65,2
Cam a Ustuner	Turecko (2022)	865 sester (103 mužů a 762 žen)	1,7
Weldesebet, Yibeltie a Hagos	Etiopie (2022)	339 sester ženského pohlaví	48,7
Papantoniou	Řecko (2022)	1726 sester (507 mužů a 1219 žen)	67,0 u žen a 41,0 u mužů
Parke et al.	Austrálie a Nový Zéland (leden,2023)	629 sester	31,3

Průměrná prevalence sexuálního obtěžování na základě uvedených studií (viz tabulka č. 8) je 37,69 %. Z analýzy studií není možné stanovit jednoznačný rozdíl v prevalenci mezi pohlavími, protože ve většině výzkumů byly zahrnuty pouze ženy nebo prevalence byla uvedena dohromady a nebyla ukázaná prevalence pro každé pohlaví zvlášť. Nicméně studie Papantoniou (2022, s. 1476), ve které autor porovnával výsledky mezi pohlavími, naznačuje, že sestry ženského pohlaví jsou častěji obtěžovány než sestry mužského pohlaví (67 % oproti 41 %). Naopak ve studii Cam a Ustuner (2022, s. 1703) se ukázalo, že prevalence u sester mužského pohlaví (4.9 %) je vyšší než u sester ženského pohlaví (1.3 %).

Dále ze studií vyplývá, že mladé sestry s omezenou praxí mají větší šanci stát se obětí sexuálního obtěžování (Papantoniou, 2022, s.1477; Papantoniou, 2021b, s. 4; Papantoniou, 2021a, s.6; Tsukamoto et al., 2019, s.428; Weldesenbet, Yibeltie a Hagos, 2022, s. 3062).

Podle zařazených studií bylo zjištěno, že sestry jsou vystaveny sexuálnímu obtěžování ze strany kolegů na pracovišti, zejména ze strany lékařů, sester, manažerů a supervizorů. Další pachatelé, kteří byli zmíněni, jsou pacienti a jejich blízcí. V následující tabulce jsou prezentovány jednotlivé výsledky o pachatelích podle jednotlivých studií (viz tabulka č. 9).

Tabulka 9- pachatelé

Autor	Země (rok)	Typ studie	Pachatelé
Park, Cho, Hong	Jižní Korea (2015)	Průřezová studie	Pacienti (55,5 %), lékaři (34,6 %), pacienti příbuzní (15.2 %), sestry (2,6 %), manažeři sester (1,6 %).
Tsukamoto et al.	Brazílie (2019)	Průřezová studie	Spolupracovníci (67,7 %), supervizoři (22,6 %), pacienti a jejich příbuzní (9,7 %).
Adams et al.	Srí Lanka (2019)	Kvalitativní studie	Pacienti a jejich příbuzní, spolupracovníci (lékaři).
Gabay a Tikva	Izrael (2020)	Kvalitativní studie	Pacienti a jejich příbuzní.
Kibunja et al.	Keňa (2021)	Průřezová studie	Pacientovi příbuzní (54,5 %), pacienti (36,4 %), pacienti kamarádi (9,1 %).

Tabulka 9 (pokračování)- pachatelé

Autor	Země (rok)	Typ studie	Pachatelé
Papantoniou	Řecko (2021a)	Průřezová studie	Mužští lékaři (38,4 %), sestry mužského pohlaví (24 %), lékařky (18 %), pacienti (11 %), pacienti příbuzní (9 %).
Papantoniou	Řecko (2021b)	Průřezová studie	Mužští lékaři (50 %), pacienti (16,4 %) sestry mužského pohlaví (10 %) a další spolupracovníci.
Chang, Jeong	Jižní Korea (2021)	Kvalitativní studie	Sestry ženského pohlaví a pacientky.
Jeong a Chang	Jižní Korea (2022)	Průřezová studie	Sestry (49,3 %), pacienti (34,3 %), manažeři sester a supervizoři (10,4 %), Pacientovi příbuzní (3 %) a lékaři (1,5 %).
Cam a Ustuner	Turecko (2022)	Průřezová studie	Spolupracovníci (26,7 %), Pacientovi příbuzní (20 %), externí kolegové (20 %), široká veřejnost (20 %) a pacienti (13,3 %).
Weldesentbet, Yibeltie a Hagos	Etiopie (2022)	Průřezová studie	Spolupracovníci, externí kolegové, lékaři, pacienti příbuzní, pacienti a supervizoři.
Zeighami et al.	Írán (2022a)	Kvalitativní studie	Mužští kolegové a lékaři.
Zeighami et al.	Írán (2022b)	Kvalitativní studie	Lékaři, pacienti a spolupracovníci.
Parke et al.	Austrálie a Nový Zéland (leden,2023)	Průřezová studie	Pacienti (34,6 %), sestry (23,5 %), lékaři (13,6 %), vedení (1,2 %)
Yosep et al.	Indonésie (duben,2023)	Kvalitativní studie	Pacienti.
Zeighami, Shahrabaki a Dehghan	Írán (červen, 2023)	Průřezová studie	Spolupracovníci, lékaři, pacienti a jejich příbuzní.

Některé studie prokázaly, že pachatel byl opačného pohlaví než oběť. Výzkumy, které byly provedeny v Íránu, Srí Lance a v Řecku a jejichž výzkumný soubor tvořily sestry ženského pohlaví, zjistily, že pachatelem byli muži (Zeighami et al, 2022a, s. 5; Adams et al., 2019, s. 3; Papantoniou, 2021, s. 3). Také Tsukamoto a kolegové (2019, s. 428) ve své studii prokázali, že ve 71 % případů byli oběť a obtěžující osoba opačného pohlaví. Dalším příkladem je studie, kterou provedli Chang a Jeong (2021, s. 308) a která prokázala, že sestry mužského pohlaví byly nejvíce obtěžovány sestrami ženského pohlaví a pacientkami. Naopak Papantoniou (2021, s. 7) prokázal opačný výsledek. Ve své studii, která zahrnovala sestry mužského pohlaví, prokázal, že nejčastějšími pachateli byli muži.

Studie, které byly zařazené do výzkumu, ukazují, že sexuální obtěžování má významný negativní dopad na sestry. Tyto dopady se projevují fyzickými problémy, jako jsou bolesti hlavy, potíže se spánkem a rozvoj gastrointestinálních chorob. Dále se dopady projevují psychickými obtížemi, jako jsou úzkost, emoční vyčerpání a deprese a také snížením schopnosti vykonávat svou práci, což se odráží v potížích s koncentrací, snížené produktivitě a nízké spokojenosti v práci (Papantoniou, 2021b, s.4). Z dalšího výzkumu autora Papantoniou (2021a, s.6) také vyplývá, že v důsledku sexuálního obtěžování sestry trpěly stresem a inklinovaly k nezdravému chování, jako je pití alkoholu a kouření. Také Gabay a Tikva (2020, s. 1883) zjistily, že sestry, které byly sexuálně obtěžovány pacienty a jejich příbuznými, nemohly poskytovat kvalitní péči. Důvodem bylo, že se snažily rychle dokončit léčebné úkony během případu sexuálního obtěžování a retrospektivně zjistily, že vynechaly některé kroky v ošetrovatelské péči. Navíc z tohoto výzkumu vyplývá, že sestry postižené sexuálním obtěžováním zvažovaly opuštění svého povolání. Také studie Yosepa a týmu (2023, s. 8) dokládá, že sestry kvůli případům sexuálního obtěžování ze strany pacientů uvažovaly o opuštění práce a zjistila, že tyto případy vyvolávaly u sester pocity úzkosti.

Ze zařazených studií dále vyplývá, že ve většině případů jen malé procento sester, které byly oběťmi sexuálního obtěžování, tyto případy hlásilo, a také byly sestry, které se rozhodly mlčet a tyto případy nehlásit. Pro lepší přehlednost jsou v tabulce č. 10 uvedené jednotlivé výsledky hlášení případů sexuálního obtěžování.

Tabulka 10- Hlášení sexuálního obtěžování

Autor	Země (rok)	Hlášení sexuálního obtěžování
Tsakamoto et al.	Brazílie (2019)	13,3 % hlásilo případy nadřízeným.
Kibunja et al.	Keňa (2021)	9,1 % hlásilo případy nadřízeným.
Jeong a Chang	Jižní Korea (2022)	91,1 % participantů nehlásilo případy.
Cam a Ustuner	Turecko (2022)	6,7 % hlásilo případy staršímu personálu, 20 % předstíralo, že se to nikdy nestalo.
Parke et al.	Austrálie a Nový Zéland (leden,2023)	24,7 % hlásilo případy.
Weldesebet, Yibeltie a Hagos	Etiopie (2022)	20,3 % hlásilo případy.
Papantoniou	Řecko (2021b)	30 % z participantů se rozhodlo zůstat v mlčelivosti.
Papantoniou	Řecko (2022)	10 % ze sester žen hlásilo případy supervizorům a kolegům. 5 % ze sester mužů hlásilo případy.
Papantoniou	Řecko (2021a)	30 % z participantů se rozhodlo zůstat v mlčelivosti.
Zeighami et al.	Írán (2022a)	Sestry nehlásily sexuální obtěžování.
Song, Wang a Wu	Čína (2021)	60 % z incidentů bylo nahlášeno.

Podle autora Papantoniou (2021b, s. 3; 2021a, s. 5; 2022, s. 1476) ve většině případů hlášení sexuálního obtěžování nebylo zahájeno vyšetřování ze strany organizace. Dokonce i když bylo vyšetřování zahájeno, nebyla proti pachateli přijata žádná opatření. Také Tsukamoto a kolegové (2019, s. 428) zjistili, že sestry, které hlásily případy sexuálního obtěžování, neměly jistotu, zda byla proti pachateli přijata nějaká opatření. Dále, Adams a kolektiv (2019, s. 5) zjistili, že sestry, které hlásily případy sexuálního obtěžování, zažily negativní přístup a nedůvěru ze strany nadřízených. Podobné výsledky byly zaznamenaly i Gabay a Tikva (2020, s. 1883), když ve své studii odhalily, že sestry zažily obtěžování od pacientů a následně nepříznivé postoje ze strany svých kolegů a nedostatek podpory ze strany svých nadřízených. Protože byl pacient považován za slabého a neohrožujícího vůči sestrám, kolegové a nadřízení nebrali jejich nežádoucí zážitky vážně. Tyto zkušenosti způsobily, že se sestry cítily nedostatečně chráněny, izolované a vzdálené od ostatních spolupracovníků a necítily se motivované sdílet své příběhy nebo nahlásit sexuální obtěžování ze strany pacientů nadřízeným.

Ze studií dále vyplývají různé důvody nehlášení sexuálního obtěžování. Jedním z důvodů byl předpoklad oběti, že nebudou přijata žádná opatření ze strany organizace (Papantoniou 2021b, s. 4, 2021a, s. 6, 2022, s. 1476; Jeong a Chang, 2022, s. 6). Další důvod se vztahoval k obavě oběti, že hlášení bude mít negativní důsledky na práci, jako je například odplata nebo ztráta pracovního místa či negativní vliv na vztahy s kolektivem a nadřízenými (Papantoniou 2021b, s. 4, 2021a, s. 6, 2022, s. 1476; Adams et al., 2019, s. 5; Zeighami et al., 2022a, s. 6). Studie, které byly provedeny v Srí Lance a v Íránu poukazují na to, že sestry nehlásily případy sexuálního obtěžování kvůli konzervativní společnosti v těchto zemích a kvůli strachu z úsudku ze strany rodiny a okolí (Zeighami et al., 2022a, s. 6; Adams et al., 2019, s. 6). Dalším důvodem, který bránil sestrám hlásit případy sexuálního obtěžování, je nedostatek podpory ze strany organizace v poskytování vhodných a důvěrných mechanismů umožňujících obětem hlásit své zkušenosti (Papantoniou, 2021b, s. 4). Zeighami a kolektiv (2022a, s. 6) podporují tyto výsledky, když ve své studii uvedli problematiku hlášení případů sexuálního obtěžování u sester z důvodu neposkytnutí dostatečného systému pro hlášení, jasných postupů a podpory oběti ze strany organizace, a také z důvodu nedostatečné legislativní podpory obětí.

Studie, kterou provedl Papantoniou (2021a, s. 6), v níž participanty byly sestry mužského pohlaví, ukázala, že nejčastějším důvodem nehlášení případů je obava sester o to, že nikdo nebude věřit incidentu sexuálního obtěžování. Další studie provedené Jeongem a Changem (2022, s. 7) ukazuje, že většina sester mužů nehlásila incidenty sexuálního obtěžování, přičemž nejčastějším důvodem pro nehlášení bylo, že neočekávali, že by hlášení vedlo ke změně.

Také další studie, která byla provedena v Jižní Koreji, popisuje u sester mužského pohlaví obtížnost identifikovat jednotlivé případy, které tito zažili jako sexuálně obtěžující, z důvodu nedostatečné kulturní percepce, že muži mohou být také oběťmi sexuálního obtěžování (Chang a Jeong, 2021, s. 307).

4.2 Výsledky vztahující se k dílčímu cíli č. 2- Zjistit a popsat jaká opatření existují pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester

V zařazených studiích nebyla identifikována žádná konkrétní preventivní opatření, která by byla zaměřena na redukci sexuálního obtěžování na pracovišti sester. Nicméně výzkum provedený Zeighami a kolektivem (2022b, s. 4-6) zkoumal různé strategie používané sestrami k prevenci sexuálního obtěžování. Mezi tyto strategie patří behaviorální prevence, jako je ignorování, tvrdé jednání a fyzický odstup od obtěžujícího. Dále byla zmíněna strategie udržování vzdálenosti při komunikaci s pacienty, lékaři a ostatním personálem, dodržování vhodného a nevyzývavého pracovního oblečení a vyhýbání se používání kosmetiky. Poslední strategií byla změna oddělení nebo směn práce k minimalizaci rizika setkání s obtěžující osobou. Sestry v této studii dále diskutovaly o dalších možných strategiích, jako je vzdělávání o sexuálním obtěžování během akademického studia, školení zaměstnanců na pracovišti o sexuálním obtěžování včetně poskytování vhodného rámce pro zvládání případů a dalších postupů, a také vzdělávání o sexuálním obtěžování v dětství. Další doporučení sester zahrnují právní kroky vůči pachateli, instalaci kamer na strategických místech nemocnice a rychlé vyřizování hlášení o sexuálním obtěžování. Také ve studii Adamse a kolektivu (2019, s. 5) sestry sdílely své neformální strategie, které jsou používány pro prevenci sexuálního obtěžování. Mezi jejich strategie patří použití humoru k upozornění na nepříjemné situace v přítomnosti ostatních, vyhledávání podpory u vedoucích sester a společné návštěvy u 'problémových' pacientů. Zkušenější sestry také instruuji mladší kolegyně o kolezích, kteří mají špatnou pověst, a učí je, jak se vyrovnat s náročnými pacienty, odmítat nevhodné chování a žádat o pomoc. Sestry dále navrhy, že nemocnice by měly implementovat poradenskou službu, která by zaměstnancům poskytovala možnost konzultace bez odsuzujícího hodnocení.

Papantoniou (2021b, s. 8) ve svém výzkumu doporučuje, aby organizace vytvořily vhodná školení zaměřená na prevenci sexuálního obtěžování v klinickém prostředí, posilovaly možnosti obětí hlásit své zkušenosti, také aby přepracovaly organizační strukturu, aby nebránila otevřené komunikaci, zavedly jasně definovaná pravidla a standardy týkající se sexuálního

obtěžování a postupů při hlášení. Dále navrhuje, aby organizace zřizovaly nezávislý výbor pro vyřizování stížností obětí a zajistily transparentnost a důvěrnost celého procesu.

Gabay a Tikva (2020, s. 1885) doporučují zavést povinné školení pro sestry, které by poskytovalo návod, jak zvládat nepříznivé situace sexuálního obtěžování ze strany pacientů, a vytvořit firemní kulturu, která je založena na bezpečí a otevřenosti.

5 DISKUZE

Výzkumná část této práce byla realizována metodou literárního přehledu typu scoping review s cílem co nejširšího zmapování existujících vědeckých poznatků o sexuálním obtěžování a identifikace informací o prevalenci, dopadech a možných opatřeních pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování u sester. Díky definovaným zařazovacím a vyřazovacím kritériím bylo do analýzy zařazeno celkem 18 studií (viz tabulka č. 7) z 13 různých zemí, které pokrývají různá geografická a kulturní prostředí z několika kontinentů, včetně Jižní Koreje, Brazílie, Srí Lanky, Izraele, Keni, Řecka, Číny, Turecka, Etiopie, Íránu, Austrálie, Nového Zélandu a Indonésie. Z těchto studií bylo 11 kvantitativních, což umožnilo stanovit průměrnou prevalenci sexuálního obtěžování a poskytlo tak ucelenější pohled na závažnost této problematiky mezi sestrami. Analýza odhalila rozmanité faktory charakterizující sestry účastnící se studií, identifikovala osoby, které se dopouštějí obtěžování, a popsala různé negativní důsledky vyplývající z tohoto jednání. Byla také zdokumentována problematika nehlášení incidentů a zkoumány důvody, které sestry od hlášení odradí. Dále bylo prostřednictvím několika zařazených studií zjištěno, že absence efektivního mechanismu pro řešení sexuálního obtěžování je výrazná. Zároveň byly objeveny strategie, které sestry využívají k prevenci této negativní zkušenosti, a byla prezentována jednotlivá doporučení pro prevenci od sester i od autorů jednotlivých studií.

Dílčí cíl č. 1 byl zaměřen na zjištění informací o prevalenci a dopadech sexuálního obtěžování u sester. Ze studií zařazených do výzkumné části bylo zjištěno, že sestry jsou vystaveny sexuálnímu obtěžování ve svém pracovním prostředí, přičemž průměrná prevalence dle 11 kvantitativních studií byla 37,69 %. Z výsledků nebylo možné stanovit rozdíl mezi pohlavími, vzhledem k tomu, že většina respondentů v těchto výzkumech byly ženy, a výsledky byly uvedeny dohromady (viz tabulka 8). Autoři meta-analýzy zkoumající prevalenci sexuálního obtěžování mezi sestrami, do které bylo zařazeno 43 studií z různých zemí (Čína, Kanada, Norsko, Japonsko, Itálie, Austrálie, Thajsko, Island, USA, Malajsie, Slovinsko, Egypt, Írán, Pákistán, Etiopie, Gambie, Turecko, Korea, Ghana, Saudská Arábie), také nemohli stanovit přesný rozdíl mezi pohlavími, kvůli smíšenému vzorku. Tato meta-analýza ukázala, že prevalence sexuálního obtěžování u sester v průběhu kariérního života byla 53,4 % a během posledních 12 měsíců 12,6 % (Lu et al. 2020, s. 982). Tyto výsledky se mohou lišit kvůli většímu počtu studií zařazených do meta-analýzy ve srovnání s daným provedeným scoping review. Systematický přehled Kahsay a kolektivu (2020, s. 5), který zahrnoval 20 studií s respondentkami sestrami ženského pohlaví, zjistil prevalenci 43,15 %, což je téměř podobné

jako v daném scoping review, a může být kvůli převažujícímu počtu ženských respondentek ve studiích. Nicméně, v zařazených studiích, které byly provedeny v Řecku a v Jižní Koreji, bylo zjištěno, že i mužské sestry jsou vystaveny sexuálnímu obtěžování s výraznou prevalencí (Papantoniou, 2021a, s. 4; Jeong a Chang, 2022, s. 4), a studie Cam a Ustuner (2022, s. 1703) ukazuje na větší prevalenci mezi mužskými než ženskými sestrami. Skutečnost, že většina zkoumaných respondentů ve studiích jsou ženy, může ovlivnit interpretaci výsledků a vést k neúplnému nebo zkreslenému pochopení problematiky sexuálního obtěžování u mužských sester. Důvodem, proč je většina respondentů žen, může být fakt, že ženy tvoří většinu sesterského personálu na světě. Podle statistických údajů Světové zdravotnické organizace, uvedených v dokumentu z roku 2020, tvoří ženy na globální úrovni 89 % sesterského personálu, zatímco muži pouze 11 % (WHO, 2020, s. 41).

Jedním z výsledků, který vyplývá z pěti zařazených studií, je zjištění, že nejčastěji se setkávají se sexuálním obtěžováním mladé sestry s malou profesní zkušeností (Papantoniou, 2022, s. 1477; Papantoniou, 2021b, s. 4; Papantoniou, 2021a, s. 6; Tsukamoto et al., 2019, s. 428; Weldesenbet, Yibeltie a Hagos, 2022, s. 3062). Tento výsledek podporuje dokument Mezinárodní organizace práce, který uvádí, že mladí muži a ženy jsou na pracovišti vystaveni vyššímu riziku stát se oběťmi násilí a obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, než jejich starší kolegyně (ILO, 2022, s. 28–30). Také v meta-analýze Lu a kolegů (2020, s. 986) autoři zjistili, že mladší věk sester byl spojen s vyšší prevalencí sexuálního obtěžování. Domnívám se, že tento jev může být způsoben nízkou životní zkušeností, nedostatkem sebevědomí a nedostatečně rozvinutými dovednostmi v oblasti komunikace a řešení konfliktů, což je ještě umocněno omezenou pracovní zkušeností, která jim neumožňuje účinně čelit nežádoucím situacím.

Z výsledků zařazených studií bylo také možné identifikovat, kdo stál za případy sexuálního obtěžování. Ukázalo se, že mezi pachatelé byli pacienti, jejich rodiny a známí, sestry, lékaři, vedoucí pracovníci a další zaměstnanci zdravotnických zařízení (viz tabulka č. 9). Dále, z výsledků vyplývá, že pachatelé mohou být stejného i opačného pohlaví než oběť. Vzhledem k tak rozmanitému spektru obviněných skupin a k tomu, že mezi zahrnutými studii bylo i sedm kvalitativních, je obtížné určit, které skupiny byly nejpravděpodobnějšími pachatelé obtěžování. Případy sexuálního obtěžování u sester mohou být způsobeny těsnou interakcí ze strany zmíněných pachatelů a sestrami. Pracovní prostředí sester často vyžaduje blízkou fyzickou a emoční spolupráci, což může vést k nedorozuměním a nevhodnému chování (Kabat-Farr a Crumley, 2019).

Ze zařazených studií jasně vyplývá problematika různých negativních následků sexuálního obtěžování u sester. Bylo zjištěno, že sestry trpí fyzickými problémy, jako jsou bolesti hlavy, potíže se spánkem a rozvoj gastrointestinálních chorob (Papantoniou, 2021b, s. 4). Kahsay a kolektiv (2020, s. 7) ve svém systematickém review zjistili podobné výsledky a identifikovali i širší škálu fyzických problémů u sester v důsledku sexuálního obtěžování jako jsou bolesti hlavy, únava, potíže se spánkem a gastrointestinální potíže jako je gastritida, nevolnost či zvracení, problémy s váhou a neuromuskulární poruchy jako bolesti svalů, křeče a závratě a také problémy s menstruací.

Z výsledků zařazených studií byly také identifikovány psychické dopady sexuálního obtěžování na sestry, jako jsou úzkost, emoční vyčerpání a deprese (Papantoniou, 2021b, s. 4; Yosep et al., 2023, s. 8). Kahsay a kolektiv (2020, s. 7) také identifikovali negativní dopady na psychiku sester, jako jsou úzkost a výskyt deprese. Také studie provedená v Německu ukázala, že mezi sexuálním obtěžováním zaměstnanců v sociálních a zdravotnických službách a jejich psychickými obtížemi, jako jsou emocionální vyčerpání, depresivní stavy a psychosomatické problémy, existuje významná souvislost (Adler et al., 2021, s. 10). Další výzkum, který byl proveden v Pákistánu, zjistil podobné výsledky a ukázal, že sexuální obtěžování je významným prediktorem deprese, úzkosti a stresu u sester (Mushtaq, Sultana a Imtiaz, 2015, s. 677-678).

V zařazených studiích byly také odhalovány dopady, které měly negativní vliv na výkonnost práce, jako jsou potíže se soustředit, snížená produktivita a nízká spokojenost z práce (Papantoniou, 2021b, s. 4). V souvislosti s další literaturou, ve výzkumu, který byl proveden v Pákistánu, bylo zjištěno, že sexuální obtěžování sester má negativní vliv na jejich spokojenost z práce a má negativní dopad na jejich sebevědomí (Malik et al., 2014, s. 111).

Také z jednoho zařazeného výzkumu vyplývá, že sestry v důsledku sexuálního obtěžování ze strany pacientů a jejich známých nemohly poskytovat kvalitní péči (Gabay a Tikva, 2020, s. 1883). Podobné zjištění z výzkumu prováděného v Americe ukazuje, že sexuální obtěžování pacienty může narušit práci zdravotního personálu a jejich schopnost poskytovat kvalitní péči (Scholcoff et al., 2020, s. 2967). Také výzkum provedený v Číně mezi 2124 psychiatrickými sestrami ukázal, že sexuální obtěžování ze strany pacientů má negativní vliv na kvalitu poskytované péče (Zeng et al., 2020, s. 396). Z tohoto jasně vyplývá, jak sexuální obtěžování v prostředí zdravotní péče může ovlivňovat nejenom osobní pohodu a profesionální sebevědomí zdravotních sester a dalších poskytovatelů zdravotní péče, ale také že má značný dopad na celkovou kvalitu a bezpečnost péče, kterou jsou sestry schopny poskytovat. Když se potýkají s

úzkostí, sníženou schopností soustředit se a nízkou pracovní spokojeností, je nevyhnutelné, že tyto faktory ovlivní jejich efektivitu, pečlivost a schopnost reagovat na potřeby pacientů. To zdůrazňuje důležitost vytváření podpůrného a bezpečného pracovního prostředí, které nejen chrání zdravotníky před sexuálním obtěžováním, ale také zajišťuje, že péče o pacienty zůstává na nejvyšší možné úrovni.

Dalším negativním dopadem u sester v důsledku sexuálního obtěžování, který byl zmíněn ve zařazených studiích, je zvažování opuštění práce (Gabay a Tikva, 2020, s. 1883; Yosep et al., 2023, s. 8). Tato zjištění odrážejí tendence pozorované v dalších studiích. Výzkum provedený v Turecku zkoumal vliv sexuálního obtěžování na kvalitu života a záměr opustit zaměstnání u 571 sester. Z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že sexuální obtěžování má přímý a negativní vliv na kvalitu života a na záměr opustit zaměstnání u sester (Kirlioglu a Toygar, 2020, s. 1622). Také Pang a kolegové (2023, s. 214) ve svém výzkumu, který se zabýval vlivem násilí a sexuálního obtěžování na pracovišti mezi 6771 jihokorejskými sestrami na úmysly opustit své zaměstnání a také sklon k depresi, zjistili, že sexuální obtěžování má přímý vliv na úmysly sester opustit zaměstnání. Další výzkum, který byl proveden v Tunisku mezi 305 mladými zdravotními pracovníky ve veřejných nemocnicích, zjistil, že sexuální obtěžování ze strany nadřízených má významný vliv na úmysl pracovníků opustit své pracovní místo (Hassane, Nadir a Abu Elnasr, 2022, s. 1 a 10).

Z těchto výsledků plyne, že dopady sexuálního obtěžování mohou mít negativní vliv nejen na sestry a další zdravotnický personál, který byl vystaven sexuálnímu obtěžování, ale také na organizace, ve kterých pracují. Podle McCann (2005, s. 5-6) se sexuální obtěžování dotýká nejen těch, kdo jsou mu vystaveni, ale i organizací, ve kterých se to děje. Když zaměstnanci čelí takovým situacím, může to zasáhnout jejich schopnost udržet si soustředění a rozhodovat se správně, což často vede k problémům s docházkou a celkovou motivací. To vše se odrazí v snížené produktivitě, narušení týmové dynamiky a vyšším riziku nehod na pracovišti. Firmy se mohou ocitnout v situaci, kdy ztrácejí talentované pracovníky, a mohou mít potíže přilákat nové. Navíc, pokud firma nezabrání takovýmto praktikám, může se potýkat s finančními výdaji spojenými s nemocenskými dávkami pro postižené zaměstnance a soudními náklady z případných žalob. V konečném důsledku se může stát, že ti, kteří zažili sexuální obtěžování, zmeškají příležitosti k profesnímu postupu nebo se rozhodnou své pozice opustit, což je ztráta pro všechny zúčastněné strany (McCann, 2005, s. 5-6).

Navzdory různým nepříjemným a negativním dopadům vyplývá ze zařazených studií problematika nehlášení případů sexuálního obtěžování u sester. Z výsledků daného scoping review bylo zjištěno, že většina sester se rozhodla nepodávat hlášení o těchto případech a zůstávat v mlčenlivosti (viz tabulka č. 10). Tento rozsáhlý trend nehlášení případů sexuálního obtěžování, jak je dokumentováno v daném scoping review, je podpořen dalšími studii. Výzkum Pandey a týmu (2022, s. 26) provedeného v Nepálu, který zkoumal zkušenosti 223 sester pracujících v terciární nemocnici a z výsledků vyplývá, že většina sester (71,8 %) nehlásila případy sexuálního obtěžování. Také výsledky studie prováděné v Ghaně, která zkoumala zkušenosti 24 sester se sexuálním obtěžováním, poukazují na to, že většina sester případy často nehlásila (Mohammed, Ansah a Apaak, 2023, s. 6). Problematika nehlášení byla také zdůrazněna v průzkumu, který provedl ve Velké Británii známý časopis "Nursing Times" a organizace Unison. Bylo zjištěno, že pouze 27 % sester, které zažily sexuální obtěžování ve Velké Británii, o těchto případech informovalo (Mitchell, 2021).

Byly dále zjištěny různé důvody nehlášení těchto případů ze zařazených studií, jako je obava z nedostatečné reakce ze strany organizace (Papantoniou, 2021b, s. 4; 2021a, s. 6; 2022, s. 1476; Jeong a Chang, 2022, s. 6) a strach z negativních dopadů na kariéru a pracovní vztahy (Papantoniou, 2021b, s. 4; 2021a, s. 6; 2022, s. 1476; Adams et al., 2019, s. 5; Zeighami et al., 2022a, s. 6). Výzkum Pandey a týmu (2022, s. 26) podporuje tyto výsledky, zjištěním, že jeden z důvodů pro nehlášení u 21,4 % sester byla obava z negativních důsledků a pocit, že hlášení je zbytečné a nebudou zavedena žádná opatření. Další studie provedená v Americe mezi 32 zaměstnanci pohotovostní medicíny zjistila, že mezi důvody nehlášení případů sexuálního obtěžování byla nedůvěra v efektivitu a ochotu formálních systémů řešit hlášené případy. Mnozí měli pocit, že jejich hlášení nebude mít žádný reálný výsledek nebo že formální systémy jsou více nakloněny ochraně organizace než obětem. Dalším důvodem byla obava z negativních důsledků na jejich kariéru a pracovní vztahy, jako je ztráta pozic, označení za "problémové" členy týmu, negativní dopad na budoucí pracovní příležitosti a obavy z odvetných opatření a ostrakizace. Tento strach byl zvláště výrazný mezi méně zkušenými pracovníky, kteří se obávali, že hlášení by mohlo poškodit jejich budoucí kariéru. Účastníci vyjádřili, že jejich nedůvěra v systémy hlášení a obavy z možných negativních důsledků hlášení často vycházely z negativních zkušeností, o kterých se dozvěděli od kolegů (Zeidan et al., 2022, s. 1070).

Z některých zařazených studií vyplývá, že nedostatek institucionální podpory a vhodných mechanismů pro hlášení brání sestřám v hlášení případů (Papantoniou, 2021b, s. 4; Zeighami et al., 2022a, s. 6). Dále ze zařazených studií bylo zmíněno, že většina hlášení o sexuálním

obtěžování nevedla k zahájení vyšetřování ze strany organizace, a i když bylo vyšetřování zahájeno, opatření proti pachateli často nebyla přijata (Papantoniou 2021b, s. 3; 2021a, s. 5; 2022, s. 1476). Také ze zařazených studií vyplývá, že sestry hlásící sexuální obtěžování nebyly informovány o následných krocích proti pachateli (Tsukamoto et al., 2019, s. 428).

Studie Mohammeda a týmu (2023, s. 6-7) ukazuje, že důvodem pro nehlášení je nespokojenost s tím, jak byly hlášené případy ze strany vedení zpracovány. Účastníci, kteří byli nespokojeni s řešením nahlášených případů ze strany jejich managementu, neměli ochotu nahlásit pachatele a uvedli, že neměli velkou důvěru ve vztahu k hlášení přímo svým bezprostředním nadřízeným. Sestry také upozorňují na nedostatek vhodných mechanismů a postupů pro zvládání případů sexuálního obtěžování v organizaci a uvedly, že vedení organizace nevěnuje dostatečnou pozornost problémům sexuálního obtěžování na pracovišti. Také 100 % respondentů ve výzkumu z Nepálu uvedlo, že v jejich nemocnici neexistuje žádný systém nebo mechanismus pro hlášení sexuálního obtěžování a k tomu 14,3 % sester nevědělo, jakým způsobem proces hlášení probíhá (Pandey et al., 2022, s. 26).

Dále byly ze zařazených studií zjištěny důvody nehlášení případů ze strany sester mužského pohlaví, včetně obav, že jim nebude věřeno. Dalším důvodem byl předpoklad, že hlášení nepovede ke změně ze strany organizace, a také potíže s identifikací sexuálně obtěžujících incidentů způsobených nedostatečným kulturním povědomím, že i muži mohou být oběťmi sexuálního obtěžování. (Papantoniou, 2021a, s. 6; Chang a Jeong, 2021, s. 307; Jeong a Chang, 2022, s. 7). Hlavka (2017, s. 485 a 486) ve svém článku popisuje problematiku mlčení mužů, kteří byli oběťmi sexuálního násilí, a uvádí, že kulturní stereotypy považují sexuální zneužívání za narušení mužských kodexů. Existuje očekávání, že muži musí být nezranitelní a silní, což ztěžuje přiznání, že se stali obětí sexuálního zneužívání, a vede k pocitu neuvěřitelnosti mužské oběti. Také existují společenské a kulturní narativy, které tradičně zobrazují muže jako sexuální agresory a ženy jako oběti. Tento stereotypní pohled může mnohé muže odrazovat od toho, aby se přihlásili s vlastními zkušenostmi.

Ze zařazených studií dále vyplynulo, že sestry, které nahlásily případy sexuálního obtěžování, čelily negativním reakcím ze strany svých nadřízených i kolegů, jak dokumentují Adams et al. (2019, s. 5) a Gabay a Tikva (2020, s. 1883). Tyto negativní zkušenosti mohou vytvářet prostředí, ve kterém sestry váhají s ohlašování dalších incidentů, což nejenže zvyšuje riziko jejich opakovaného vystavení těmto situacím, ale může také přispět k rozvoji dalších

negativních dopadů na jejich psychické a fyzické zdraví a k dopadům, které se vztahují k jejich práci.

Z těchto výsledků vyplývá, že je klíčové zavést postupy pro hlášení sexuálního obtěžování, které jsou založeny na pevných důkazech a současně motivují oběti k podání hlášení, a zároveň je ochrání před potenciálně negativními důsledky. Zásadní je zřídit transparentní možnosti hlášení, zajištění důvěrnosti, podporovat otevřenou a bezpečnou organizační kulturu, důraz na jasnost procesů a komunikaci o podpoře a očekávaných výsledcích, což by mohlo vést ke zvýšení počtu hlášených incidentů a k jejich efektivnímu řešení.

Dílčí cíl č. 2 se zaměřil na zjištění a popis opatření dostupných pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester. V zařazených studiích nebyla popsána specifická preventivní opatření využívaná k omezení sexuálního obtěžování na pracovišti u sester, ale byly uvedeny obecné strategie, které sestry používají k prevenci sexuálního obtěžování. Strategie v zařazeném výzkumu z Íránu zahrnují ignorování nevhodného chování, udržení fyzické a komunikační vzdálenosti, vhodný pracovní oděv, nepoužívání kosmetiky a v případě potřeby změnu pracovního místa nebo směny, aby se předešlo kontaktu s obtěžujícím (Zeighami et al., 2022b, s. 4-6). V dalším zařazeném výzkumu ze Srí Lanky sestry sdělily, že mezi jejich strategie patří využívání humoru k zviditelnění nepříjemných situací v kolektivu, hledání opory u nadřízených a organizování skupinových návštěv u pacientů, kteří byli označeni jako problémoví. Navíc sestry s více zkušenostmi předávaly poznatky o spolupracovnících se špatnou pověstí mladším a učily je, jak zvládnout výzvy spojené s obtížnými pacienty, jak se ohradit proti nepřístojnostem a kdy si vyžádat pomoc (Adams et al., 2019, s. 5).

Ve studii, které byla provedena v Německu, byly zkoumány různé preventivní strategie mezi sestrami a lékaři pro prevenci sexuálního obtěžování. Mezi tyto strategie patří použití neverbální komunikace a behaviorálních signálů, jednoduché a přímé žádosti o zastavení určitého chování, nastavení jasných hranic a verbalizace toho, co je nepřijatelné v profesionálním kontextu. Další strategie, které byly zmíněny je vzájemná podpora mezi kolegy, ignorování nebo vyhýbání se osobě, která obtěžuje. V případě obtěžování ze strany nadřízených byla použita strategie zapojení vedoucí osoby nebo mediátora, který by zastupoval a chránil postižené osoby (Jenner, Djermeister a Oertelt-Prigione, 2022, s. 2497-2504). Předpokládám, že strategie pro prevenci sexuálního obtěžování se lehce liší mezi studii provedenými v Íránu, Srí Lance a v Německu. Domnívám se, že tyto rozdíly v přístupech možná odrážejí

specifické pracovní prostředí a kulturní rozdíly mezi zkoumanými skupinami, což nejspíš ovlivnilo jejich výběr konkrétních strategií.

Autoři dvou zařazených výzkumů popsali různá doporučení, která by mohla být implementována organizacemi pro řešení a prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti. Ve výzkumu z Izraele autorky doporučily, aby se pro sestry zavedly povinné vzdělávací programy, které by je učily, jak efektivně řešit situace, kdy dochází k sexuálnímu obtěžování ze strany pacientů. Také doporučily vytvořit pracovní prostředí, které je zaměřeno na bezpečnost a transparentnost (Gabay a Tikva, 2020, s. 1885). Dále autor studie z Řecka doporučil zavedení školení proti sexuálnímu obtěžování, usnadnění pro oběti hlášení incidentů, změnu organizační struktury pro lepší komunikaci, stanovení jasných pravidel a postupů, zřízení nezávislého výboru pro stížnosti a zaručení transparentnosti a důvěrnosti procesu (Papantoniou, 2021b, s. 8). V jednom zařazeném výzkumu, sestry také navrhly další opatření, které podle nich by mohlo přispět k prevenci sexuálního obtěžování včetně vzdělávání o sexuálním obtěžování již během kvalifikačního studia, školení zaměstnanců a zavedení efektivních postupů pro řešení případů. Doporučují také právní akce proti pachatelům, umístění kamer v nemocnici a rychlou reakci na hlášení sexuálního obtěžování (Zeighami et al., 2022b, s. 4-6). V další zařazené studii byly také popsány návrhy sester, jako je zavedení poradenské služby v nemocnicích, která by nabízela zaměstnancům konzultace bez negativního posuzování (Adams et al., 2019, s. 5).

Ve studii z Německa byla také navržena různá doporučení sester a lékařů pro prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti. Tyto strategie zahrnují zavedení pracovních politik proti sexuálnímu obtěžování, veřejné prohlášení vedení organizace o nulové toleranci k sexuálnímu obtěžování, zajištění dostupnosti informací o politikách a postupech pro všechny zaměstnance, snadný přístup k poradenským službám včetně anonymních možností, jasně definované postupy pro hlášení incidentů a stížnostní procedury, a v neposlední řadě školení pro všechny úrovně zaměstnanců s důrazem na interdisciplinární přístup (Jenner, Djermeister a Oertelt-Prigione, 2022, s. 2497-2504).

Některá nabízená opatření ze zařazených studií i ze studie z Německa jsou v souladu s doporučenými postupy dokumentu Mezinárodní organizace práce a příručky Úřadu vlády České republiky. Mezi doporučení patří vytvoření jasné politiky proti sexuálnímu obtěžování, budování firemní kultury, která nepodporuje obtěžující chování, zavedení efektivního systému pro hlášení a řešení případů, který bude spravedlivý, neutrální a důvěryhodný, a zavedení školení pro zaměstnance, které by poskytovalo informace ohledně možných forem a dopadů

nevhodného chování, postupů hlášení a reakcí v případech obtěžování a podporování otevřené a respektující komunikace (ILO, 2020, s. 56-65; Smetáčková et al, 2019, s. 18-26).

5.1 Doporučení pro praxi a budoucí výzkum

Vzhledem k výsledkům této diplomové práce je vhodné provést výzkumy zkoumající různé již existující programy a mechanismy pro prevenci a řešení sexuálního obtěžování, které jsou zavedené na pracovišti u sester pro zkoumání efektivností a pro případné vylepšení procesů v organizacích.

Při prohledávání dostupných databází jsem zjistila, že v České republice nebylo v posledních letech sexuální obtěžování u sester dostatečně zkoumáno. Vzhledem k závažnosti problematiky sexuálního obtěžování u sester je nezbytné věnovat se výzkumu v této oblasti. Doporučila bych zkoumat rozsah tohoto jevu u sester, jeho různé dopady a také zjistit, zda sestry případy sexuálního obtěžování hlásí a co jim brání, pokud případy nehlásily. To pomůže pochopit efektivnost již existujících opatření, pokud existují, a navrhnout zlepšení. Pokud taková opatření neexistují, pomůže nastavit vhodný systém, který bude odpovídat potřebám sester.

Na základě výsledků daného scoping review lze konstatovat, že většina studií zkoumajících sexuální obtěžování mezi sestrami se převážně nebo výhradně zaměřuje na sestry ženského pohlaví. Vzhledem k tomu, že sestry mužského pohlaví jsou také vystaveny sexuálnímu obtěžování, je vhodné provést studii zaměřenou specificky na mužské sestry, aby se lépe porozumělo jejich zkušenostem.

Přestože české zákony neukládají zaměstnavatelům přímou povinnost zavádět preventivní opatření proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti, je zásadní, aby všechny organizace ve zdravotnickém sektoru vypracovaly a implementovaly účinné systémy pro jeho prevenci a řešení. Ty by měly zahrnovat vytvoření vhodných vnitřních předpisů a jasně stanovit jednotlivé postupy prevence a řešení případů. Nezbytné je také zavést firemní kulturu podporující otevřenou komunikaci s důrazem na nulovou toleranci k sexuálnímu obtěžování. Dále je vhodné stanovit jasné komunikační kanály pro hlášení incidentů s důrazem na důvěryhodnost a transparentnost a poskytnout obětem odbornou pomoc pro zvládnutí možných dopadů. Důležité je rovněž stanovit procedury pro rychlé a důvěryhodné řešení nahlášených případů a zajistit podporu a ochranu obětem, aby se předešlo jejich viktimizaci. Je třeba zavést povinná školení pro zaměstnance na všech úrovních, aby se zvýšilo povědomí o různých formách sexuálního obtěžování a jeho dopadech, informovat o účinném zvládnutí případů sexuálního obtěžování, postupech při hlášení a seznámit s procesem řešení případů ze strany organizace.

Nezbytné je také zvyšovat povědomí nejen mezi zaměstnanci, ale i mezi pacienty, jejich příbuznými a širší veřejností prostřednictvím kampaní, distribuce brožur a využívání sociálních médií. Tyto kroky mohou snížit výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti a předcházet následným negativním dopadům na sestry a jejich fluktuaci. Navíc může minimalizovat možné chyby v poskytované péči, které se mohou stát kvůli dopadům sexuálního obtěžování.

Dále je potřeba zvyšovat povědomí o sexuálním obtěžování již u studentů oboru ošetrovatelství. V rámci studia by měli získat nejen teoretické znalosti, ale také praktické dovednosti pro efektivní řešení takových situací ve své budoucí profesní kariéře. Důraz by měl být kladen na pochopení různých možných forem sexuálního obtěžování, možné dopady a návody, jak v takových situacích postupovat. Je to zásadní nejen pro zdraví a pohodu budoucích pracovníků, ale i pro vytváření příjemné atmosféry v týmu a pro kvalitnější péči pacientům.

5.2 Limity práce

Během zpracování této diplomové práce jsem si uvědomila, že v České republice existuje jen omezené množství výzkumů a dalších zdrojů týkajících se sexuálního obtěžování. Proto jsem se většinou spoléhala na zahraniční zdroje, které nabízejí bohatší a rozmanitější informace a studie na toto téma. Snažila jsem se popsat problematiku co nejširše, což je jeden z důvodů, proč jsem byla nucena využít i zdroje starší deseti let, kvůli absenci dostupných a aktuálních materiálů.

Dalším limitem práce bylo, že vyhledávání bylo prováděno prostřednictvím volně dostupných databází univerzity, přičemž přístup k jedné z databází byl umožněn díky financování z projektu grantové studentské soutěže. Proto byl rozsah a rozmanitost vyhledávaných vhodných studií ovlivněn tímto faktem a přístup k relevantním studiím byl relativně omezen.

Dalším limitem práce je různorodost výzkumných metod a používaných vyšetřovatelských nástrojů použitých v zařazených studiích, která může ovlivnit srovnatelnost a interpretaci výsledků.

6 ZÁVĚR

Sexuální obtěžování je stálý a rozsáhlý problém, který postihuje miliony lidí na celém světě v jejich pracovním prostředí. Je negativním jevem, který vzniká i ve zdravotnictví a má negativní důsledky nejenom na zdraví pracovníka, ale také na organizace. Sestry představují více než polovinu z profesí zdravotnického sektoru a specifika jejich pracovního prostředí mohou zvýšit riziko výskytu sexuálního obtěžování. Proto tento výzkum byl zaměřen na sestry.

Cílem diplomové práce bylo identifikovat a zmapovat vědecké publikované zdroje, které se věnují problematice sexuálního obtěžování, jeho prevalence, dopadům a opatřením pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester. Pro dosažení tohoto cíle byla zvolena metoda literárního přehledu, scoping review, prostřednictvím kterého bylo možné zmapovat velké množství literatury a najít relevantní studie.

Prvním dílčím cílem bylo vyhledat a popsat prevalenci a dopady sexuálního obtěžování u sester. Mezi zařazenými studii bylo zjištěno, že sestry jsou s významnou mírou vystaveny sexuálnímu obtěžování na pracovišti, kde zjištěná průměrná prevalence byla 37,69 %. Prostřednictvím některých zařazených studií bylo zjištěno, že nejčastěji jsou obtěžovány sestry, které jsou mladé a mají malou profesní zkušenost. Bylo zjištěno, že sestry jsou vystaveny obtěžování ze strany pacientů, jejich blízkých a spolupracovníků zejména ze strany lékařů, sester, manažerů a supervizorů. Studie prokázaly, že obtěžující osoba a oběť mohou být jak opačného, tak i stejného pohlaví. Dále bylo zjištěno, že sexuální obtěžování má negativní důsledky jak na fyzické, tak i na psychické zdraví sester. To negativně ovlivňuje jejich pracovní výkonnost, což může vést k chybám, snížit kvalitu poskytované péče a zvýšit fluktuaci sester. Také byla zmíněna problematika nehlášení případů sexuálního obtěžování u sester z různých důvodů, včetně důvodů spojených s vedením organizace, jako je nedostatečná podpora a negativní přístup ze strany nadřízených a také absence vhodných mechanismů pro hlášení a efektivního řešení případů. Nehlášení takových případů může vést ke zkresleným zjištěním a k slabému monitorování tohoto jevu.

Druhým dílčím cílem bylo zjistit a popsat existující opatření pro prevenci a redukci sexuálního obtěžování na pracovišti u sester. Tento cíl nebyl v rámci výzkumu plně splněn, neboť nebyla identifikována žádná konkrétní preventivní opatření. Nicméně byly popsány různé strategie, které sestry používají, a jejich návrhy na prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti. Kromě toho byly odhaleny návrhy autorů zařazených studií na zavedení různých opatření, která by

mohla být implementována organizacemi pro řešení a prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti.

Sexuální obtěžování ovlivňuje nejenom samotné sestry, ale také narušuje pracovní atmosféru, celou organizaci a následně i fungování zdravotnického systému jako celku. Je nezbytné, aby se vedení jednotlivých organizací aktivně zabývalo bezpečím sester a dalších pracovníků, a to zavedením účinných opatření pro prevenci a řešení těchto incidentů. Zásadní je také vytvoření kultury otevřené komunikace a vzájemného respektu, kde se každý pracovník cítí bezpečně a je respektován. Posílení ochrany pracovníků před sexuálním obtěžováním přispěje k lepšímu pracovnímu prostředí, zvýší spokojenost a motivaci zaměstnanců a tím i celkovou kvalitu poskytované zdravotní péče. Implementace těchto změn vyžaduje nejen závazek vedení, ale i spolupráci všech zaměstnanců, a je klíčem k zajištění bezpečného a podporujícího pracovního prostředí v zdravotnictví.

7 POUŽITÁ LITERATURA

ADAMS, Emma A. et al., 2019. Perceptions on the sexual harassment of female nurses in a state hospital in Sri Lanka: a qualitative study. *Global Health Action* [online]. 12(1), s.1-8 [cit. 2024-02-15]. ISSN 1654-9880. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/16549716.2018.1560587>

ADLER, Mareike et al., 2021. Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany. *International journal of Environment Research and Public Health* [online]. 18(10), s. 1-18 [cit. 2024-03-28]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph18105198>

ARKSEY, Hilary a Lisa O'MALLEY, L., 2005. *Scoping studies: towards a methodological framework*. *International Journal of Social Research Methodology* [online]. 2005, 8(1), s. 19-32. [cit. 2024-03-04]. ISSN 1364-5579. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>

BUHALOVÁ, Iveta, 2013. *Násilí na pracovišti* [online]. Olomouc. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci. Právnická fakulta [cit. 2024-01-18]. Vedoucí práce JUDr. Bc. Patrik Matyášek, Ph.D. Dostupné z: <https://theses.cz/id/yj0e55/?lang=cs>

CAM, Hasan. H, USTUNER TOP, Fadime, 2022. Workplace violence against nurses working in the public hospitals in Giresun, Turkey: Prevalence, risk factors, and quality of life consequences. *Perspectives in Psychiatric Care* [online]. 58(4), s.1701-1711 [cit. 2024-02-15]. ISSN 0031-5990. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/ppc.12978>

CEDAW, 1992. CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women. In: UNHCR [online]. © UNHCR 2001-2024 [cit. 2024-02-01] dostupné z: <https://www.refworld.org/legal/resolution/cedaw/1992/en/96542>

CEDAW, 2017. General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19 (1992) [online]. In: United Nation. 27.7.2017 [cit. 2024-02-03]. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based>

- CHAMALLAS, Marta, 1993. Writing about Sexual Harassment: A guide to the Literature. *UCLA woman's law Journal*[online]. 4(1), s.37-58[cit.2023-05-04]. ISSN 1943-1708. Dostupné z: <https://doi.org/10.5070/L341017586>
- CHANG, Hyoung Eun, JEONG, Suyong, 2021. Male Nurses' Experiences of Workplace Gender Discrimination and Sexual Harassment in South Korea: A Qualitative Study. *Asian Nursing Research* [online]. 15(5), s. 303-309 [cit. 2024-02-15]. ISSN 0031-5990. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2021.09.002>
- ČESKO, 1993. Usnesení č.2/1993 sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS [cit. 2024-02-13] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
- ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>
- ČESKO, 2009a. Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS [cit. 2024-02-13] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- ČESKO, 2009b. Zákon č. 40/2009 Sb., Zákon trestní zákoník. In: *Zákony pro lidi* [online]. AION CS [cit. 2024-04-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>
- ČTK, 2024. Ne znamená ne. Nová definice znásilnění prošla sněmovnou. In: *Hospodářské noviny* [online]. © 1996-2024 Economia, a.s., 11.4.2024 [cit. 2024-04-13]. Dostupné z: https://archiv.hn.cz/c1-67312960-ne-znamená-ne-nova-definice-znasilneni-prošla-sněmovnou#utm_content=freshnews&utm_term=definice%20zn%C3%A1siln%C4%9Bn%C3%AD&utm_medium=hint&utm_source=search.seznam.cz
- DZAU, Victor J a JOUHNISON, Paula A., 2018. Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. *The New England Journal of Medicine*; Boston [online]. 379(17). s. 1589-1591[cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://www.proquest.com/docview/2124836468?sourcetype=Scholarly%20Journals>

EU, 2002. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES. In: Úřední věstník Evropské unie [online]. EUR-Lex, s.255-260 [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

GABAY, Gillie, TIKVA, Shafran Sigal, 2020. Sexual harassment of nurses by patients and missed nursing care—A hidden population study. *Journal of Nursing Management* [online]. 28(8), s. 1881-1887 [cit. 2024-02-02]. ISSN 1365-2834. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/jonm.12976>

HASSANE, Gharbi, NADIR, Aliane a ABU ELNASR E., Sobaih, 2022. I Trust you: Does This Matter in the Relationship between Sexual Harassment, Continuous Commitment and Intention to Leave among Young Female Healthcare Professionals?. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 19(5), s. 1-13 [cit. 2024-04-08]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph19052843>

HEYMANN Jody, Gonzalo Moreno, Amy Raub & Aleta Sprague. 2022. *Progress Towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries*. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*. 25(2). s. 172-193. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13876988.2022.2100698>

HLAVKA, Heather R, 2017. Speaking of Stigma and the Silence of Shame: Young Men and Sexual Victimization. *Men and Masculinities* [online], 20(4), s. 482-505 [cit. 2024-03-28]. ISSN 1552-6828. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/1097184X16652656>

ICN, 2017. *Prevention and management of workplace violence*. In: ICN.ch [online]. Ženeva: International Council of Nurses, 2017, [cit. 2024-04-06]. Dostupné z: <https://www.icn.ch/what-we-do/position-statements>

ILO, International Council of Nurses, World Health Organization a Public Services International, 2002. *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*[online]. s. 1-30, Geneva, International Labour Office[cit.2023.05.01]. ISBN 92-2-113446-6. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9221134466>

ILO, Ministry of Manpower and Transmigration, 2011. *Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace*[online]. Indonesia [cit.2023.05.01]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf

ILO, © 1996-2024. Member states. International Labour Organization (ILO) [online]. Ženeva:Švýcarsko [cit.2023.05.01]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>

ILO, 2019. *Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution*[online]. Ženeva: Švýcarsko[cit.2024.02.01]. ISBN: 978-92-2-133887-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf

ILO, 2020. *Safe and healthy working environments free from violence and harassment*[online]. Ženeva: ILO [cit.2024.02.01]. ISBN: 9789220323403. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751832/lang--en/index.htm

ILO, 2022. *Experiences of violence and harassment at work: a global first survey*[online]. Geneva:ILO[cit.2023.05.01]. ISBN 978-92-2-038492-3. Dostupné z: <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>

JENNER, C. Sabine, DJERMESTER, Pia a OERTELT-PRIGIONE, Sabine, 2022. Prevention Strategies for Sexual Harassment in Academic Medicine: A Qualitative Study. *Journal of Interpersonal Violence* [online]. 37(5-6), s. 2490-2515 [cit. 2024-02-05]. ISSN 1552-6518. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/0886260520903130>

JEONG, Suyong, CHANG, Hyoungh Eun, 2022. Workplace sexual harassment toward male nurses in South Korea: a cross-sectional online survey. *BMC Nursing* [online]. 21(303), s. 1-10 [cit. 2024-02-02]. ISSN 1472-6955. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01091-x>

KABAT-FARR, Dana a Ellen, T. CRUMLEY, 2019. Sexual Harassment in Healthcare: A Psychological Perspective. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*[online].24(303) [cit. 2024-01-02]. ISSN 1091-3734. Dostupné z: <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol24No01Man04>

KADLČKOVÁ, Zuzana a TOMAGOVÁ, Martina, 2021. Identifying aggression of hospitalized patients towards nurses by means of measuring tools. *Nursing in the 21st Century* [online]. Wydawnictwo Uniwersytetu Medycznego w Lublinie. 20 (4), s.226-229 [cit:2024.02.27]. ISSN:2450646X. Dostupné z: <https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2021-0035>

KAHSAY, Woldegebriel Gebregziabher et al., 2020. Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC Nursing* [online]. 19(58), s. 1-12 [cit. 2024-02-13]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00450-w>

KIBUNJA, Betty Kiunga et al., 2021. Prevalence and Effect of Workplace Violence against Emergency Nurses at a Tertiary Hospital in Kenya: A Cross-Sectional Study. *Safety and Health at Work* [online]. 12(2), s. 249-254 [cit. 2024-02-03]. ISSN 2093-7997. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.01.005>

KIRLIOĞLU, M., a TOYGAR, Ş. A., 2020. The Effects of Sexual Harassment on Quality of Nurses' Work Life and Turnover Intentions: A Sample of Ankara Province. *OPUS International Journal of Society Researches* [online]. 16(29), s.1613-1627 [cit. 2024-03-24]. <https://doi.org/10.26466/opus.775992>

KOUBOVÁ, Michaela, 2023. Navýšení kapacit vysokých škol pro sestry a další nelékařské zdravotníky by mohlo být už za rok, říká hlavní sestra ČR Alice Strnadová. In: *Mzcr.cz* [online]. 9. 5. 2023[cit.2024.02.27]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/rozhovor_hlavni_sestra_alice_strnadova_09052023/

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2005. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení*. Oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR. [online]. [cit.2024.02.29]. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/obtezovani.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana, 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahu. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR [online]. ISBN 80-7330-090-7. Dostupné z: <https://www.soc.cas.cz/publikace/sexualizovana-realita-pracovnich-vztahu-analyza-sexualniho-obtezovani-v-ceske-republice>

LA TORRE, Giuseppe et al, 2022. Prevalence and Risk Factors of Bullying and Sexual and Racial Harassment in Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study in Italy. *Int.J. Environ. Res. Public Health*[online]. 19(11), 6938, s. 1-10 [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph19116938>

LAWN, Rebecca B. et al., 2022. Sexual Violence and Risk of Hypertension in Women in the Nurses' Health Study II: A 7 – Year Prospective Analysis. *Journal of the American Heart Association*[online]. 11(5) [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1161/JAHA.121.023015>

LAMESOO, Katri, 2017. Social Construction of Sexual Harassment in the Post-Soviet Context on the Example of Estonian Nurses. Disertační práce. Raili Marling. Estonia: Institute of Social Studies, University of Tartu [online]. [cit. 2024-02-21]. ISBN 978-9949-775-93-4. Dostupné z: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/nlib-digar:326912>

LU, Li et al., 2020, Worldwide prevalence of sexual harassment towards nurses: A comprehensive meta-analysis of observational studies, *Journal of advanced Nursing*[online], 76 (4), s. 980–990[cit. 2024-03-21]. ISSN- 0309-2402. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/jan.14296>

MACKINNON, Catharine A., 1979. Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. Yale University Press. ISBN 978-0300022995. [online]. Dostupné z: <https://readcatharinemackinnon.files.wordpress.com/2020/12/sexual-harassment-of-working-women-catharine-a.-mackinnon.pdf>

MALIK, Najma Iqbal et el., 2014. Sexual Harassment as Predictor of Low Self Esteem and Job Satisfaction among In-Training Nurses. *FWU Journal of Social Sciences*[online], 8(2), s.107-116[cit. 2024-03-21]. ISSN 1995-1272. Dostupné z: <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sexual-harassment-as-predictor-low-self-esteem/docview/1676108223/se-2>

MCCANN, Deirdre, 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*. [online]. Geneva: International Labour Organization. [cit.2023-05-20] ISBN 92-2-115798-9. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. ILO – Mezinárodní organizace práce. In: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky[online]. [cit.2023-03-20] dostupné z: https://mzv.gov.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinaro_dni_organizace_prace/index.html

MITCHELL, Gemma, 2021. Exclusive: Survey reveals majority of nurses have experienced sexual harassment. In: *Nursing Time*[online]. © 2024 EMAP, 03.06.2021 [cit.2024-04-10]. Dostupné z: <https://www.nursingtimes.net/news/workforce/exclusive-survey-reveals-majority-of-nurses-have-experienced-sexual-harassment-03-06-2021/>

MUSHTAQ Mamoona, Sultana Safia a Imtiaz Igra, 2015. The Trauma of Sexual Harassment and its Mental Health Consequences Among Nurses. *Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan*[online]. 25(9), s.675-679[cit.2023-05-10]. ISSN 1681-7168. Dostupné z: <https://www.jcpsp.pk/archive/2015/Sep2015/11.pdf>

MOHAMMED, Aliu, ANSAH Edward Wilson a APAAK, Daniel, 2023. Sexual harassment as experienced by nurses from selected healthcare facilities in Ghana. *BMC Nursing* [online]. 22(117), s. 1-12 [cit. 2024-03-28]. ISSN 1472-6955. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01228-6>

OSE, Solveig Osborg et al., 2023. Registered nurses' exposure to workplace aggression in Norway: 12-month prevalence rates, perpetrators, and current turnover intention. *BMC Health Services Research* [online].23, s. 1-4 [cit. 2024-04-09]. ISSN 1472-6963. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10306-z>

PANDEY, Aspara et al., 2022. Experiences of Sexual Harassment among Nurses in a Tertiary Hospital. *Journal of advanced academic research* [online]. 9(1), s. 21-33 [cit. 2024-03-28]. ISSN 2362-1311. Dostupné z: <https://phdcentre.edu.np/download/experiences-of-sexual-harassment-among-nurses-in-a-tertiary-hospital-apsara-pandey-lalita-rai-devaka-kumari-acharya-bhuwan-kumari-dangol/>

PANG, Yanghee et al., 2023. Impact of workplace violence on South Korean nurses' turnover intention: Mediating and moderating roles of depressive symptoms. *Int Nurs Re*[online]. 70(2), s. 211-218[cit. 2024-03-23]. ISSN 1466-7657. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/inr.12798>

PAPANTONIOU, Panagiotis, 2021a. Are male nurses sexually harassed? A cross-sectional study in the Greek Health System. *BMC Nursing* [online]. 20(137), s. 10-18 [cit. 2024-02-03]. ISSN 1472-6955. Dostupné z: <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00656-6>

PAPANTONIOU, Panagiotis, 2021b. Sexual harassment and organisational silencing in nursing: a cross-sectional study in Greece. *BMJ Open* [online]. 11(11), s. 1-9 [cit. 2024-02-03]. ISSN 2044-6055. Dostupné z: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050850>

PAPANTONIOU, Panagiotis, 2022. Comparative analysis of sexual harassment between male and female nurses: A cross-sectional study in Greece. *Journal of Nursing Management* [online]. 30(6), s. 1470-1481 [cit. 2024-02-03]. ISSN 1365-2834. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/jonm.13419>

- PARK, Mihyun, CHO, Sung-Hyun, HONG, Hyun-Ja, 2015. Prevalence and Perpetrators of Workplace Violence by Nursing Unit and the Relationship Between Violence and the Perceived Work Environment. *Journal of Nursing Scholarship* [online]. 47(1), s. 87-95 [cit. 2024-02-03]. ISSN 2093-7997. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/jnu.12112>
- PARKE, Rachael et al., 2023. Bullying, discrimination, and sexual harassment among intensive care unit nurses in Australia and New Zealand: An online survey. *Australian Critical Care* [online]. 36(1), s. 10-18 [cit. 2024-02-03]. ISSN 1878-1721. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2022.08.010>
- PETERS, Micah D.J. et al., 2020. *Chapter 11: Scoping Reviews*. JBI Manual for Evidence Synthesis [online]. JBI, 2020 [cit. 2024-02-29]. ISBN 9780648848806. DOI:10.46658/ JBIMES-20-12. Dostupné z: <https://jbi-global-wiki.refined.site/space/MANUAL/4687833/11.1+Introduction+to+Scoping+reviews>
- PINA, Afroditi., Gannon, Theresa.A, 2012. An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioral Consequences of Sexual Harassment. *Journal of Sexual Aggression*[online]. 18 (2), s. 209-232 [cit. 2024-02-04]. ISSN 1355-2600. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/13552600.2010.501909>
- PRISMA, 2020. PRISMA Flow diagram. *Prisma-statement.org* [online]. © Copyright 2024 PRISMA [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <http://www.prisma-statement.org/PRISMAStatement/FlowDiagram>
- PROFEM, 2021. Sexuální násilí a sexuální obtěžování: reprezentativní výzkum, Zkušenost obyvatel ČR se sexuálním násilím a sexuálním obtěžováním: výzkumná zpráva 2021. In: profem.cz [online]. © 1994-2024 proFem [cit. 2024-04-08]. Dostupné z: <https://www.profem.cz/cs/publikace/a/sexualni-nasili-a-sexualni-obtezovani-reprezentativni-vyzkum-2021>
- RYCHLÍKOVÁ, Apolena, 2021. Rok 2021 v ČR ukázal, jak je důležité naslouchat těm, které se nebojí mluvit o sexistickém chování. In: iROZHLAS [online]. © 1997-2024 Český rozhlas, 31.12.2021[cit. 2024-04-08]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/komentare/sexualizovane-nasili-sexismus-predatorstvi-komentar-apolena-rychlikova_2112311610_voj

ROTUNDO, M., Nguyen, a D.-H., Sackett, P. R, 2001. A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*[online]. 86(5), s. 914–922[cit. 2024-02-08]. ISSN 1430-2772. Dostupné z: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.914>

SAHEBI, Ali et al., 2022. Prevalence of workplace violence against health care workers in hospital and pre-hospital settings: An umbrella review of meta-analyses. *Front. Public Health*[online]. 10, s. 1-9 [cit. 2024-02-23]. ISSN 2296-2565. Dostupné z: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.895818>

SCHOLCOFF, Cecilia et al., 2020. Sexual Harassment of Female Providers by Patients: a Qualitative Study. *Journal of General Internal Medicine*[online]. 35, s. 2963-2968 [cit. 2024-03-23]. ISSN 1525-1497. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06018-3>

SIMAR, 2021. Každý druhý internetový Čech považuje sexuální obtěžování v České republice za problém. In: *SIMAR* [online]. [cit. 2024-04-09]. Dostupné z: <https://simar.cz/cerstve-namleto/kazdy-druhy-internetovy-cech-povazuje-sexualni-obtezovani-v-ceske-republice-za-problem.html>

SMETÁČKOVÁ, Irena et al., 2019. *Příručka prevence sexuálního obtěžování ve státní správě* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky [cit. 2024-02-08]. ISBN: 978-80-7440-234-0. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave-_vydani-prirucky-pro-urady-177166/

SONG, Chunyan, WANG, Gaili, WU, Hongyan, 2021. Frequency and barriers of reporting workplace violence in nurses: An online survey in China. *International Journal of Nursing Sciences* [online]. 8(1), s. 65-70 [cit. 2024-02-04]. ISSN 2352-0132. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2020.11.006>

STRAUSS, Susan, 2019. Overview and Summary: Sexual Harassment in Healthcare. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* [online]. 24(1), [cit. 2024-04-03]. ISSN: 1091-3734. Dostupné z: <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol24No01ManOS>

TOLLSTERN LANDIN, Teresia et al.,2020. Sexual Harassment in Clinical Practice—A Cross-Sectional Study Among Nurses and Nursing Students in Sub-Saharan Africa. *SAGE Open Nursing* [online].6, s. 1-11[cit. 2024-03-23]. ISSN 2377-9608. Dostupné z: <https://doi.org/10.1177/2377960820963764>

- TSUKAMOTO, Sirlene Aparecida Scarpin et al., 2019. Occupational violence in the nursing team: prevalence and associated factors. *Acta Paulista De Enfermagem* [online]. 34(4), s. 425-432 [cit. 2024-02-03]. ISSN 1982-0194. Dostupné z: <https://doi.org/10.1590/1982-0194201900058>
- UN, 1995. *Report of the Fourth World Conference on Women*[online]. Beijing [cit. 2024-02-01]. ISBN 92-1-130181-5 Dostupné z: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>
- UN, 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. In: United Nations[online]. [cit. 2024-02-03]. Dostupné z: <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- VENGLÁŘOVÁ Martina et al., 2011. *Sestry v nouzi* [e-kniha]. Grada: Praha [cit. 2024-02-03]. ISBN 978-80-247-3174-2. Dostupné z: https://www.google.cz/books/edition/Sestry_v_nouzi/3cAMYOJH-xcC?hl=cs&gbpv=0
- VON GRUENIGEN, Vivian E. a KARLAN, Beth. Y, 2018. Sexual harassment in the work place: Its impact on gynecologic oncology and women's health. *Gynecologic oncology*[online]. 149 (2), s. 227-229 [cit. 2024-04-03]. ISSN 1095-6859. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.ygyno.2018.02.018>
- WELDESENBET, Habtamu, YIBELTIE, Jemberu a HAGOS, Tsega, 2022. Sexual Harassment and Associated Factors Among Female Nurses: The Case of Addis Ababa Public Hospitals. *Psychology Research and Behavior Management* [online]. 15, s. 3053-3068 [cit. 2024-02-04]. ISSN 1179-1578. Dostupné z: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S372422>
- WHO, 2019. *Delivered by woman, led by men: A gender and social workforce (Human Resources for Health observer series No.24)*. [online] Geneva:WHO[cit:2023.05.04]. ISBN 978-92-4-151546-7. Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311322>
- WHO, 2020. *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership* [online]. Geneva: World Health Organization [cit. 2024.03.04]. ISBN 978-92-4-000328-6. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>

- YOSEP, Iyus, HIKMAT, Rohman, SURYANI, Suryani a MARDHIYAH, Ai, 2023. Experiences of Sexual Harassment by Patients among Nurses at the Mental Hospital of West Java Province: A Qualitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 20(8), s. 1-10 [cit. 2024-02-04]. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph20085525>
- ZEIDAN, Amy et al., 2022. “Why bother?”: Barriers to reporting gender and sexual harassment in emergency medicine. *Academic Emergency Medicine* [online]. 29(9), s. 1067-1077 [cit. 2024-03-28]. ISSN 1069-6563. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/acem.14027>
- ZEIGHAMI, Maryam et al., 2022a. Bitter silence allows sexual harassment to continue in workplace: A qualitative study in Iranian nurses. *Front. Public Health* [online]. 10, s. 1-10 [cit. 2024-02-04]. ISSN 2296-2565. Dostupné z: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.971522>
- ZEIGHAMI, Maryam et al., 2022b. Strategies to prevent workplace sexual harassment among Iranian nurses: A qualitative study. *Frontiers in Psychology* [online]. 13, s. 1-11 [cit. 2024-02-04]. ISSN 2296-2565. Dostupné z: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.912225>
- ZEIGHAMI, Maryam, SHAHRBABAKI, Parvin Mangolian a DEGHAN, Mahlagha, 2023. Iranian Nurses’ Experiences with Sexual Harassment in Workplace: a Qualitative Study. *Sexuality Research and Social Policy* [online]. 20, s. 575-588 [cit. 2024-02-04]. ISSN 1553-6610. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s13178-022-00688-w>
- ZENG, Liang-Nan et al., 2020. Prevalence of sexual harassment toward psychiatric nurses and its association with quality of life in China. *Archives of Psychiatric Nursing* [online]. 34(5), s. 394-397 [cit. 2024-04-05]. ISSN 1532-8228. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2020.07.016>