

Rovnost pracovního uplatnění mužů a žen v záchranné službě

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí práce:

Bc. Pavlína Picková

2008

Vypracoval:

David Šámal

Summary

This Bachelor's thesis, entitled "Equal occupational opportunities for men and women in the rescue services" is devoted, as the name implies, to equality between men and women. The work is focused on the South Bohemian Medical Rescue Service and explores the gender ratios in this organisation.

The theoretical part describes the interesting history of the South Bohemian Medical Rescue Service as well as the current state of the organisation. The work lists the applicable regulations, directives and laws by which the organisation is bound and which define its work. Amongst others these laws precisely define the requirements for candidates applying for work in the medical rescue service within the Czech Republic. I also explain the organisational structure and describe the individual call-out teams of the rescue service and the status of employees of the South Bohemian Medical Rescue Service. One of the subchapters describes how the personnel section of the medical operations centre is organised. Later in the text I present the history of the gender policy. I go on to illustrate the current situation as regards equality between men and women on the labour market and in occupations and I clearly explain the basic terms and definitions such as gender roles or discrimination, which can be seen from many different viewpoints. This part of the work presents the applicable legislation and statutes valid in the Czech Republic and the European Union relating to equal occupational opportunities for men and women as well as equality for citizens in the broader sense.

In the practical part of the thesis I present my own research. I set forth the aims and hypotheses of this research. The research was quantitative in nature and carried out in the form of questionnaires. The questionnaires contained 26 questions designed to probe the employees of the South Bohemian Medical Rescue Service. The aim of these questions was to map out the preferences of men and women working for this organisation in the sense of prioritising men or women, either on the part of the organisation or by the employees themselves. The research set consisted of doctors, drivers, rescue service workers, nurses, and rescue service dispatchers.

The research showed that the organisation itself is governed by the legislation in force and is not the cause of gender discrimination, although the gender stereotypes of society are deeply rooted in the opinions of the general staff of the South Bohemian Medical Rescue Service.

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně a použil jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích

.....

Podpis studenta

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval paní Bc. Pavlíně Pickové za odborné vedení, konzultace problémů a především svatou trpělivost při vypracování této bakalářské práce.

Obsah :

Úvod.....	7
1.Současný stav.....	9
1.1 Historie zdravotnické záchranné služby.....	9
1.1.2 Historický vývoj genderové politiky.....	12
1.2 Současnost ZZS.....	14
1.2.1 Výjezdové skupiny ZZS.....	16
1.2.2 Vzdělávání zdravotnických záchranářů.....	17
1.2.3 Personalistika operačního střediska ZZS.....	18
1.2.4 Rozdělení zaměstnanců ZZS JČK.....	19
1.3 Teorie gender.....	20
1.3.1 Genderové role.....	20
1.3.2 Rovné pracovní příležitosti.....	22
1.3.3 Diskriminace.....	22
1.3.4 Pracovní diskriminace.....	23
1.3.5 Genderové nerovnosti na trhu práce.....	25
2.Cíl práce a hypotézy.....	27
2.1 Cíl práce.....	27
2.2 Hypotézy.....	27
3.Metodika.....	28
3.1 Použitá metoda.....	28
3.2 Charakteristika zkoumaného souboru.....	28
4. Výsledky.....	30
5. Diskuse.....	57
6. Závěr.....	67
7. Použité zdroje.....	69
8. Klíčová slova.....	73
9. Přílohy.....	74

Úvod

V současné době se setkáváme s takzvanou pozitivní diskriminací mužů ve feminizovaných oborech a české společnosti to nevádí, ale akce na zvýšení počtu žen v dosud mužském prostředí se často odsuzuje. Podle generálního tajemníka OSN Kofiho Annana není možné bez plného zapojení žen a dosažení rovných příležitostí pro obě pohlaví zajistit rozvoj dobře fungující společnosti. Právě proto se prostřednictvím této práce snažím poukázat na to, že se vstupem do Evropské unie, kdy přebíráme evropské směrnice a opatření bychom se měli postavit čelem i ke skutečnostem jako je rovnoprávnost při výkonu povolání žen a mužů v řadách záchranné služby.

„Ženy na scéně neodkladnej prednemocničnej starostlivosti. Medzi záchranármí jedna z najhorúcejších tém. Fenomén, ktorý ich rozdelil na dva názorové protipóly. Zarytí odporcovia argumentujú nedostatočnou fyzickou predispozíciou žien pri transporte pacienta. Tí druhí v ženách našli kolegyne a vedia uznať ich odbornosť. Uhol pohľadu je závislý od osobnostnej vyzretosti posudzovateľa, ktorý na vec môže hľadiť prvoplánovo alebo objektívne. Každá minca má dve strany, každá záležitosť obhajcu i žalobcu“ . (22)

S tím jsem se setkal i já sám, když jsem během své odborné stáže u Horské záchranné služby (dále jen HZS) v Nízkých Tatrách vybíral téma pro bakalářskou práci. Hned po několika prvních službách po boku slovenských záchranářů jsem se začal zajímat, jaká je situace u nich, zda u HZS slouží také ženy. Se smíchem mi oblastní náčelník odpověděl, že by mu ženy v pracovní směně rozhodily morálku mužstva. Smál jsem se také, nicméně otázka byla nakousnuta a já začal přemýšlet, zda je to vskutku situace k smíchu. Vzpomněl jsem si, jak kdysi kamarádka bezúspěšně žádala po ukončení studia o práci u zdravotnické záchranné služby (dále jen ZZS) v Čechách a jak obtížná byla její situace oproti příslušníkům mužského pohlaví. Rozhodl jsem se tedy, že sám sobě otevířu cestu za poznáním této sociologické oblasti, která se přímo týká i mého budoucího povolání zdravotnického záchranáře. Zvolil jsem si téma, které se týká každodenního života nejen nás záchranářů, ale téma nad kterým nikdo nepřemýšlí celý den, ale o kterém každý z nás jistě slyšel. Prostřednictvím této

práce chci zmapovat situaci tak, jaká je objektivně . Nechci vnucovat své názory, ani názory zarytých feministek či šovinistů. Nerad bych se uchýlil k obecně zažitým stereotypům, proč by ženy měly být zdravotničtí záchranáři. Rovněž se chci vyhnout „chlapským“ řečem o tom, že ženy se na to zkrátka nehodí.

Věřím, že je pravdou to co říká Brian Schwarz: „Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako kdybychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“ (29, str. 8)

1. Současný stav

1.1 Historie Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje

První zmínky vzniku Zdravotnické záchranné služby se datují k roku 1798. Tehdy byla v Praze založena „Humanitní společnost pro záchranu zdánlivě mrtvých a v náhlém nebezpečí smrti se ocitnuvších.“ Zakladatelem společnosti byl doktor filosofie a lékařského umění, emeritní profesor policejní medicíny a člen Royal Human Society v Londýně Albert Vincenc Zarda.

V Jižních Čechách, tedy v Českých Budějovicích se počátky záchranné služby objevují až roku 1923. Sbor založil Václav Bitzan, člověk, který nejprve studoval právo, poté filosofii, medicínu, umění, teologii, zemědělství a kurzy při orientální akademii, ale žádnou ze škol nedokončil. Během života vstoupil do služeb města jako zdravotník. Jediným tehdejším „sanitním vozem“ byl koněm tažený povoz. Teprve v dubnu 1924 koupilo město sanitní automobil Laurin-Klement. Později byla záchranná stanice v Českých Budějovicích vázaná na místní hasičský sbor, který zajišťoval vybavení. Původní sídlo bylo v zadní části radnice s výjezdem do České ulice. Zřízenci nosili na rukávech označení ZMS, tedy Záchraná městská stanice. Lékař nebyl členem záchranné stanice, nýbrž byl povoláván z příslušné diecéze, v níž sloužil. Záchraná stanice měla osm členů. Takto město fungovalo do začátku 2. světové války. Během války byl zřízen lazaret a stanice se podílela na likvidaci zdravotních problémů občanů. Německá armáda sídlící ve městě měla svou jednotku pro svoz raněných. (24)

Po bombardování na konci války byl její majetek zkonfiskován a materiál ještě dlouho po válce sloužil záchranné stanici. Po roce 1945 se městský magistrát rozhodl pokračovat v řízení dle modelu první republiky. Rok 1948 znamenal změnu v dopravě pacientů. Řízení se ujal Československý červený kříž a byl zaveden název Zdravotnická dopravní služba. Nejprve se na výjezdech účastnili pouze řidiči, později se stávali členy zaškolení dobrovolníci Československého červeného kříže. (24)

Změna nastává rokem 1952, kdy se socialistické zdravotnictví transformuje do Ústavů národního zdraví. Červený kříž je donucen se vzdát všech svých sanitních

vozů a ztrácí tak Zdravotnickou dopravní službu. Zároveň však vznikají na vesnicích stanice Červeného kříže, kde je poskytována první pomoc.(24)

V Českobudějovickém Krajském ústavu národního zdraví (dále jen KÚNZ) se začala koncipovat ZZS s vyčleněnými řidiči a lékaři z chirurgické ambulance. Obvykle vyjížděl nejmladší lékař nebo stážista. V roce 1957 již byly lékařům vypisovány služby takzvaně na „lítačku“. Později v roce 1978 došlo k vyčlenění Anesteziologicko-resuscitačních oborů z ostatních chirurgických oborů a přes den začali do terénu vyjíždět výhradně anesteziologové. ZZS byla v tuto dobu složená pouze ze dvou výjezdových skupin, které tvořily dva obyčejné sanitní vozy vybavené pouze lékovým kufrem, v počátcích dokonce bez sestry. (24)

V roce 1983 má ZZS svého vlastního lékaře, kterým se stal MUDr. Jan Tuček, který byl rovněž pověřen vedením. Roku 1985 se stává ZZS samostatnou jednotkou. Řidiči stále náleželi pod dopravní službu KÚNZ, ale se zaměřením na ZZS. Sestry patřili k chirurgické ambulanci. Bylo vybudováno oddělení Rychlé zdravotnické pomoci (dále jen RZP), které se skládalo z odpovědného lékaře a sestry v jednom sanitním voze a druhé výjezdové skupiny, kde vyjížděli lékaři z chirurgického oddělení, jako takzvaný druhý zálohový vůz . ZZS dále disponovala speciálním vozem pro převoz nedonošenců. (24)

Roku 1993 byla zřízena vlastní Stanice záchranné služby KÚNZ. Tím začíná moderní budování ZZS do dnešní podoby. Dle vyhlášky ministerstva zdravotnictví České republiky O zdravotnické záchranné službě 434/1992 sbírky přechází Územní středisko zdravotnické záchranné služby (dále ÚSZS) pod zřizovací pravomoc Ministerstva zdravotnictví České republiky, jímž je také financováno. V roce 2003 existovalo pod Územním střediskem záchranné služby pět výjezdových stanovišť a z toho dvě přímo v Českých Budějovicích, jedno stanoviště v Týně nad Vltavou a další v Trhových Svinech. Speciální stanoviště vzniklo také v Temelíně. Touto dobou provozuje ZZS rovněž Lékařskou službu první pomoci (dále jen LSPP) a Protialkoholní záchrannou stanicí. (24)

V roce 2003 přechází ÚSZS s ostatními středisky v kraji pod zřizovatelskou pravomoc Jihočeského kraje a o dva roky později, tedy v roce 2005 je ÚSZS sloučena

s ostatními ZZS do celokrajské organizace Zdravotnická záchranná služba Jihočeského Kraje (dále jen ZZS JčK). (24)

Ve stručnosti nahlédneme také na jejich historický vývoj.

V táboře v polovině 80. let vzniká rychlá zdravotnická pomoc při oddělení anesteziologické a resuscitační péče (dále jen ARO) okresní nemocnice a do roku 1993 byla provozována pod vedením prim. MUDr. Zikmunda a následně prim. MUDr. Chenička pouze v pracovní době. Do výjezdů byli rozepisováni lékaři z ARO, příležitostně i z jiných oborů dle rozpisu. (24)

Ke vzniku samostatné ZZS dochází v květnu 1993, ředitelem je MUDr. Lubor Tůma, zřizovatelem OkÚ Tábor. Zřízeno je výjezdové místo v Měšicích, roku 1995 také nově v Soběslavi. Roku 2000 se ředitelem stává MUDr. Marek Slabý.

V březnu 2005 je otevřeno výjezdové místo v Mladé Vožici a v témže roce dochází ke sloučení s ÚSZS České Budějovice do ZZS JčK. (24)

Na Písecku byla 2. ledna 1978 zřízena RZP spadající pod tamní nemocnici. Provoz byl omezen na dobu od 7 do 15 hodin. Od roku 1982 byly posádky složené výlučně ze sester ARO a nepřetržitý provoz byl zaveden teprve roku 1985. V Milevsku je vyčleněna sanita pro RZP v roce 1988 a rok po Sametové revoluci, v listopadu 1990, konečně i jedna samostatná sestra na den pro RZP. Na Nový rok 1991 je zahájen nepřetržitý provoz dispečinku RZP. (24)

Spolu se zánikem OÚNZ vznikla Dopravní zdravotnická služba, která má i lékaře držícího noční službu. V roce 1994 vzniklo pod nemocnicí samostatné oddělení záchranné služby i s personálem, které se o rok později slučuje s výše uvedenou Dopravní zdravotnickou službou a zrodila se tak Záchraná a dopravní zdravotnická služba pod vedením MUDr. Vratislava Němečka a jejím zřizovatelem byl místní Okresní Úřad (dále jen OkÚ). V roce 2003 přechází zřizovatelská pravomoc pod Jihočeský kraj, který podnikl kroky ke zřízení nového výjezdového místa v Čimelicích. Rokem 2005 se stala písecká záchranná služba součástí ZZS JčK. (24)

Ve Strakonících funguje v letech 1979-1985 jednosměnný provoz, kde slouží lékař, sestra z ARO a řidič. Do roku 1989 potom funguje dvousměnný provoz, ale pouze do 22.hodiny. Od 1.1.1989 je provoz nepřetržitý, ale teprve roku 1993 vzniká

při Okresní nemocnici Strakonice samostatná jednotka záchranné služby se třemi výjezdovými stanovišti: Strakonice, Vodňany a Blatná. Nezávislá záchranná služba se zrodila pod vedením MUDr. Martina Kubíčka v roce 1994 a v roce 2005 byla sloučena do ZZS JčK. (24)

Rovněž v Prachaticích byla záchranná služba provozována při oddělení ARO a teprve roku 1993 vznikla samostatná Zdravotnická záchranná služba Prachatic se dvěma výjezdovými místy a to v Prachaticích a Vimperku. Rok 2002 přinesl také třetí výjezdové stanoviště ve Volarech. Ke sloučení s ÚSZS České Budějovice došlo roku 2004. (24)

Ani v Jindřichově Hradci tomu nebylo jinak a ZZS byla v počátcích, tedy od roku od roku 1985 do roku 1993, součástí ARO, poté samostatným oddělením při Okresní nemocnici. Tak jako ZZS v ostatních regionech byla roku 2005 integrována do vzniklé Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje. (32)

Zajímavým vývojem prošla také Letecká záchranná služba (dále jen LZS) České Budějovice. V počátcích, tedy od roku 1991, zajišťovali středisko České Budějovice vrtulníky a piloti České Armády. Od roku 1995 přebírá povinnosti Letecké záchranné služby České Budějovice po Armádě firma Helicopter, s.r.o. Po dohodě Armáda provozovala středisko ještě několik dnů, a poté došlo k přesunutí z letiště Planá u Českých Budějovic na letiště Hosín. Společnost Helicopter s.r.o. ukončila svou činnost k poslednímu dni roku 2003 a od té doby dodnes je provozovatelem Alfa-Helicopter, s.r.o. Současným používaným strojem je vrtulník Bell 427. (27)

1.1.2 Historický vývoj genderové politiky

Bývalá Československá socialistická republika podepsala v roce 1980 v Kodani Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen, v platnost vstoupila roku 1982. Byl vybudován kontrolní mechanismus. Stal se jím Výbor pro odstranění diskriminace žen. Jeho činností bylo posuzování úroveň naplňování Úmluvy. Od roku 1998 je ČR orgánem zodpovědným za sledování a vyhodnocování plnění závazků a mezinárodních smluv o lidských právech Rada vlády ČR pro lidská práva. (14)

Dalším dokumentem, který je celosvětového měřítka, je Platform for Action, podepsaný účastníky 189 zemí na 4. světové konferenci OSN, o ženách v Pekingu roku 1995. V tomto dokumentu je formulován závazek k cílům rovnoprávného postavení, rozvoje a míru pro ženy na celém světě. Vlády se skrze dokument zavazují eliminovat diskriminaci žen a odstranit překážky vedoucí k rovnému postavení obou, mužů i žen. (6, 25)

Rovnost občanů a občanek České republiky je deklarována v Listině základních práv a svobod, která je od 16. prosince roku 1992 součástí ústavního pořádku České republiky. Rovnost mezi muži a ženami je rovněž cílem Evropského společenství tak jak to sděluje jeho Ústavní zákon. (19)

Snaha o sloučení rodičovské a profesní role je vyjádřena dokumentem Národní koncepce rodinné politiky z října 2005, kdy ho schválila vláda. Dokument by měl zajistit rovnocenné možnosti v profesním růstu a v péči o rodinu ženám a mužům.

V České republice je kompetentní ke krokům koordinace vnitrostátní politiky se zaměřením na postavení žen Ministerstvo práce a sociálních věcí a to na základě usnesení vlády č. 6/98. Ostatní ministerstva jsou mu povinna poskytovat potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je rovněž uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. (23)

Nejviditelnějším článkem stávajícího systému prosazování rovnosti mužů a žen je od 10. října 2001 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Úkolem rady je doporučovat koncepční směry při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže, identifikace aktuálních problémů ve společnosti, hodnocení účinnosti naplňování principu rovnosti žen a mužů a příprava návrhů k realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže. Od 1.1. 2002 pracuje na každém ministerstvu nejméně jeden člověk, který se věnuje rovnosti žen a mužů v daném resortu a to na základě usnesení vlády č. 456 ze dne 9. května 2001 „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“. (20)

1.2 Současnost ZZS

V současné době je vyhláškou 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě v pozdějších úpravách stanoveno, že zdravotnická záchranná služba poskytuje odbornou přednemocniční neodkladnou péči (dále jen PNP). (27)

Termín přednemocniční neodkladná péče je definován jako péče o postižené na místě úrazu nebo náhlého onemocnění a během jejich dopravy k dalšímu odbornému ošetření a při jejich předání do zdravotnického zařízení. (16)

Vyhláška 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě dále definuje stavy, při kterých musí být poskytnuta přednemocniční neodkladná péče, základní úkoly, síť zařízení a pracovišť a organizační strukturu zdravotnické záchranné služby. Opakovaně zdůrazňuje odbornost. (28)

Zdravotnická záchranná služba Jihočeského kraje vznikla 1.7.2005 sloučením ÚSZS České Budějovice, ZZS Tábor, ZZS Písek a ZZS Strakonice. Vzniklá příspěvková organizace, je zřízena krajem a tvoří samostatný funkční, hospodářský a organizační celek s právní subjektivitou. Oprávněným jednatelem organizace je ředitel, jímž je v současnosti MUDr. Marek Slabý. Ředitel je jmenován a odvoláván radou Jihočeského kraje. Základní organizační dělení je na Územní středisko České Budějovice a 6 Oblastních středisek. Osobou odpovědnou za chod každého jednotlivého střediska je Vedoucí lékař. Tato střediska jsou ve městech Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. Pod každé oblastní středisko patří Zdravotnické operační středisko (dále jen ZOS) a výjezdová místa. Výjimku tvoří Oblastní středisko Český Krumlov, který má dispečink společný s Územním střediskem České Budějovice, kde se dispečink pro tyto dvě oblasti nachází. Do budoucna je cílem vybudovat centrální krajský dispečink v Českých Budějovicích. (27, 31, 33)

Výjezdová místa jsou fyzickým stanovištěm záchranné služby. Z těchto stanovišť vyjíždí pracovníci záchranné služby za svou práci pomáhat potřebným. V současné době je v Jihočeském kraji 25 výjezdových míst s výjezdovými skupinami, včetně Letecké záchranné služby. Výjezdové místo Frymburk je obsazeno personálem soukromé záchranné služby Trans Hospital. Pro srovnání bylo těchto výjezdových míst v roce 1989 pouze 9. (24, 27, 33)

Pod ZZS JČK působí rovněž vysoce specializované skupiny pro různé úkoly zvláštního charakteru. Jedná se o Biohazard Team, Výškové záchranné družstvo a Letecký záchranář. (24)

Biohazard team byl ustanoven v květnu 2003 jako součást Výjezdní skupiny JČK pro Vysoce nebezpečné nákazy. Součástí Výjezdní skupiny je kromě ZZS JČK také Krajská hygienická stanice Jihočeského kraje, infekční oddělení Nemocnice České Budějovice, a.s. a případně další složky integrovaného záchranného systému. (24)

Výškové záchranné družstvo bylo založeno v září 2005 a jeho specializací je poskytování PNP za využití výškové techniky. Výcvik je prováděn za podpory Zásahové jednotky Policie ČR Správy Jihočeského kraje České Budějovice. (27)

Letecký záchranář je projektem z popudu provozovatele vrtulníku LZS České Budějovice Alfa Helicopter s.r.o. Cílem projektu je vyškolit členy Výškového záchranného družstva ke specifickým činnostem LZS. (27)

Odborná péče poskytovaná ZZS JČK je financována pojišťovny na základě smluvního vztahu, část nákladů spojená s provozem, které nelze financovat ze zdravotního pojištění je pokryta příspěvkem a dotacemi zřizovatele. Dalším zdrojem financování mohou být zdravotnické asistence či například rozprodej majetku. (24, 27)

Základním úkolem organizace je poskytování přednemocniční neodkladné péče v souladu s legislativně danou koncepcí: Vyhláška 434/1992 Sb., o zdravotnické záchranné službě, Zákon o zdravotnických prostředcích 123/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví 258/2000 Sb., a Zákon o péči o zdraví lidu 20/1966 Sb., který byl od roku 1990 upraven mnoha novelizacemi. Obecně lze říci, že tento zákon stanoví práva a povinnosti občanů v oblasti zdravotnictví, kdo může péči poskytovat a ujasňuje vztahy mezi subjekty, které do procesu spojeného se zdravotnictvím vstupují. (16)

Výjezdů ZZS JČK v roce 2008 bylo na území Jihočeského kraje 51 859, z toho bylo primárních Rychlé lékařské pomoci (dále jen RLP) 21 816 a 1747 RLP sekundárních. Posádky RZP vyjely v roce 2008 celkem 22 314 krát jako posádka primárního zásahu a sekundárních výjezdů měly 3 620. Posádka Rendez-Vous (dále jen RV) zasahovala 2 362 krát. Zásahů LZS ve zmíněném roce 2008 bylo celkem 638, z nich více než polovina primárního charakteru. Oproti předcházejícím letům lze

pozorovat poměrně vysoký a nepřetržitý nárůst počtu výjezdů. V roce 2003 jich bylo o zhruba 20 000 méně. (33)

Personální zajištění Záchrané služby Jihočeského kraje obsahuje profese lékaře, středního zdravotnického pracovníka, nižšího zdravotnického personálu a nezdravotnického personálu. Celkový počet kmenových zaměstnanců v roce 2008 byl 468, z toho 37 lékařů, 219 středního zdravotnického personálu, 165 nižšího zdravotnického personálu a 47 členů nezdravotnického personálu. Také zde je vidět růst ZZS JčK, kdy od roku 2004 vzrostl celkový počet zaměstnanců o 64, nejvíce rostoucí skupinou zaměstnanců jsou střední zdravotničtí pracovníci. (27, 33)

1.2.1 Výjezdové skupiny ZZS

Zdravotnická záchraná služba Jihočeského kraje poskytuje výjezdy v následujících skupinách: výjezdové skupiny rychlé lékařské pomoci (dále jen RLP), rychlé zdravotnické pomoci (dále jen RZP), výjezdové skupiny rendez-vous (dále jen RV) a letecká záchraná služba (dále jen LZS). Forma výjezdových skupin ZZS je dána výše uvedenou vyhláškou 434/1992 sbírky o zdravotnické záchrané službě. (27)

Skupiny rychlé zdravotnické pomoci jsou složeny z nejméně dvoučlenné posádky řidičů - záchranářů nebo středních zdravotnických pracovníků-záchranářů, z nichž jeden je vedoucím skupiny.

Skupina rychlé lékařské pomoci operují v nejméně tříčlenné posádce, jejímiž členy jsou řidič - záchranář, střední zdravotnický pracovník - záchranář a dále lékař, který je současně vedoucím skupiny. (16)

Zdravotnická část skupiny letecké záchrané služby je nejméně dvoučlenná ve složení lékař a záchranář.

System, ve kterém se sjíždějí k zásahu dvě posádky se nazývá rendez-vous (zkráceně RV systém). Volný překlad v této souvislosti je „setkavací“, doslovný překlad z francouzského jazyka zní jako schůzka či dostaveníčko. (26)

Režim rendez-vous je pracovní režim zdravotnických záchraných služeb, kdy na místo zásahu vyjíždí dvě posádky, jedna označená jako RV-RLP ve složení řidič záchranář

a lékař ve vybaveném terénním voze. Druhou posádku tvoří nejméně řidič – záchranář a střední zdravotnický pracovník – záchranář ve vybaveném sanitním voze. (16)

Tento způsob je převzatý ze zahraničí a užívaný v mnoha místech ČR. Tím, že lékař není vázán na sanitní vozidlo, je umožněno, aby po ošetření odjel k dalšímu pacientovi, zatímco první pacient je transportován posádkou RZP k hospitalizaci. „Nejdražší článek řetězu – lékař, je takto mnohem lépe využitelný.“ (26)

1.2.2 Vzdělávání zdravotnických záchranářů

V současné době vzdělání zdravotnických záchranářů podléhá zákonu č. 96/2004 Sb. O nelékařských zdravotnických povoláních. Zde jsou uvedeny podmínky získávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče. Tento zákon rovněž formuluje systém celoživotního vzdělávání. (21)

Základními podmínkami předepsanými zákonem jsou odborná způsobilost podle zákona, zdravotní způsobilost a bezúhonnost.

Odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře se získává absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu zdravotnických záchranářů, nejméně tříletého studia na vyšší odborné škole v oboru zdravotnický záchranář nebo absolvováním střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1998 až 1999. V posledním případě ovšem může záchranář vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po třech letech praxe v oboru. (19)

Za výkon povolání zdravotnického záchranáře se považuje činnost v rámci specifické ošetrovatelské péče na úseku neodkladné péče a akutního příjmu. Dále se zdravotnický záchranář podílí na neodkladné léčebné a diagnostické péči. (21)

Povinností zdravotnického záchranáře je aktivní sebezdokonalování v rámci celoživotního vzdělávání, tak jak to uvádí Díl 2 v paragrafu 53 zákonu č. 96/2004 Sb. O nelékařských zdravotnických povoláních: „Celoživotním vzděláváním se rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném

oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Celoživotní vzdělávání je povinné pro všechny zdravotnické pracovníky a jiné odborné pracovníky.“ Tento proces na sebe může vzít podobu navazujícího studia, certifikovaných kurzů, stáží, účasti na kongresech, konferencích a publikační, pedagogické či výzkumné aktivity a konečně i samostudiem aktuální odborné literatury. Plnění povinnosti celoživotního vzdělávání se prokazuje na základě kreditního systému. Získání zákonem stanoveného počtu kreditů ve vymezeném časovém období je podmínkou pro vydání, prodloužení osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. (21)

Registr pracovníků s oprávněním výkonu bez odborného dohledu je součástí Národního zdravotnického informačního systému.

1.2.3 Personalistika operačního střediska ZZS

Výběr pracovníka pro zdravotnické operačního střediska (dále jen ZOS) je důležitým úkolem. Dispečer operačního střediska musí být jako schopný manažer. Musí se umět v krátké chvíli rozhodnout, jakou posádku na místo nehody, úrazu či jiné náhlé události, vyžadující příjezd profesionálních zdravotnických pracovníků poslat. (28)

Zdravotnické operační středisko nepřetržitě a bezprostředně řídí činnost výjezdových skupin ZZS a integruje činnost všech článků přednemocniční neodkladné péče (dále jen PNP) v určené spádové oblasti v nepřetržitém provozu. Činnost ZOS je zajišťována zdravotnickými pracovníky způsobilými k výkonu povolání podle zákona číslo 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů. (28)

Zdravotnické operační středisko přijímá nepřetržitě tísňové výzvy k poskytnutí PNP, které vyhodnocuje a podle stupně naléhavosti a závažnosti stavu rozhoduje o nejvhodnějším způsobu jejího poskytnutí. Dále ukládá po vyhodnocení tísňové výzvy, podle stupně naléhavosti a konkrétní provozní situace úkoly jednotlivým výjezdovým skupinám ZZS, popřípadě žurnálním nebo praktickým lékařům, lékařské službě první pomoci nebo dopravní zdravotnické službě, které jsou trvale zálohou ZZS.

Soustřeďuje informace o volných lůžkách na odděleních neodkladné péče, která podle potřeby vyzývá k přijetí postiženého. Vyhodnocuje údaje o výkonu PNP, organizuje a řídí k zajištění potřeb neodkladné péče v příslušné spádové oblasti dopravní zdravotnickou službu. Také koordinuje a zabezpečuje realizaci přepravních činností v rámci transplantačního programu, přepravu léků, krve a jejích derivátů nebo odborníků potřebných k poskytování neodkladné péče. Zabezpečuje při likvidaci zdravotních následků hromadného neštěstí nebo katastrofy svolání určených pracovníků, udržuje spojení se všemi zúčastněnými, organizuje rychlý výjezd potřebných sil a prostředků, vyzývá oddělení nemocnic k připravenosti na příjem většího počtu postižených, aktivuje v případě potřeby havarijní plán příslušného území, vyžaduje součinnost zdravotnických zařízení, zdravotnické služby civilní obrany, policie a hasičských sborů, vyhodnocuje všechny související informace, zabezpečuje jejich předání a realizaci potřebných opatření. (28)

1.2.4 Rozdělení zaměstnanců ZZS JčK

Celkový počet zaměstnanců k 31.12.2008 byl 473 zaměstnanců, z nich 270 mužů a 203 žen, vyjádřeno v procentech jde o poměr 57:43. Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou, bráno po dekádách věku, byla skupina zaměstnanců ve věku 31-40 let tvořící téměř třetinu zaměstnanců a v těsném závěsu skupina pracovníků v páté dekádě svého života, tedy v rozmezí od 41 do 50ti let. Osob mladších 21 let zaměstnaných u ZZS JčK nenajdeme. (30)

Nejběžnějším dosaženým vzděláním zaměstnanců je „úplné střední odborné“, kterého dosáhlo 51% celkového počtu mužů i žen a na druhém místě se umístila skupina se vzděláním „vyučen“. Vyšší odborné vzdělání se dostalo 11% zaměstnanců a vysokoškolského dosáhlo 13% pracovníků ZZS JčK. V porovnání dosaženého vzdělání dle pohlaví údaje informují o nevyváženosti. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 43 mužů a 20 žen. Tento údaj reflektuje fakt, že na ZZS JčK slouží pouze 6 žen lékařek oproti 31 mužům lékařům. Úplného středního odborného vzdělání dosáhlo 153 žen a jen 87 mužů, vyšší odborné vzdělání se dostalo 32 mužům a 18 ženám. Tyto údaje se odrážejí ve faktu, že u ZZS JčK je 219 zdravotnických záchranářů a z nich je jen 60

mužů. Vzdělání typu vyučen dosáhlo 107 mužů a 9 žen. Zde je patrný odraz v poměru řidičů a řidiček vozidel zdravotnické záchranné služby, kterých je celkem 142. Řidiček je u ZZS JčK 0, slovy žádná. (30)

Dle doby trvání pracovního poměru zaměstnanců vede skupina zaměstnaných do 5ti let trvání a to s celými 47%, do 10ti let je to 18% a do 15 let trvání pracovního poměru je to 26%. (30)

Nejaktuálnějším číslem, které charakterizuje stavy na ZZS JčK, je údaj z 31.3. 2009. Ke zmíněnému datu bylo u ZZS JčK zaměstnáno 476 fyzických osob, z nichž 203 bylo žen. (30)

1.3 Teorie gender

Gender je slovo pocházející z řečtiny a znamená rod. Používá se k pojmenování rozdílů mezi ženami a muži, jež nejsou biologicky dané, ale objevují se v souvislosti s výchovou a životem v určité kultuře a společnosti. Patří sem rozdíly sociální i psychické, ale z nich ty, které nejsou biologicky podmíněné, mění se v čase a jsou v různých kulturách odlišné. Důležité je tedy to, že se jedná o rozdíly a vztahy sociálně konstruované a získané během socializačního procesu. (3, 29)

„Gender se vztahuje k sociálním rozdílům a k těm vztahům mezi ženami a muži, které jsou získané, měnitelné v čase a široce se liší uvnitř jednotlivých kultur i mezi nimi.“ (6, str.8)

Studiem, vývojem, analytikou těchto sociálně a kulturně podmíněných rozdílů se zabývá vědní obor Gender Studies. Tento multidisciplinární obor si nechává svůj původně znějící název Gender Studies i v českém překladu, takže se setkáváme s výrazem genderová studia. (6)

1.3.1 Genderové role

Tradiční genderové role kopírují svým způsobem role sociální, tedy společenské, které jsou stereotypně předepisovány na základě pohlaví. Genderové role jsou vytvářeny získaným, navyklým, naučeným chováním příslušné společnosti, komunity nebo sociální skupiny, které lidi předurčuje pojímat aktivity, úkoly a odpovědnosti jako

ženské nebo jako mužské. Tento jev se vyskytuje jak ve všech společnostech, tak i světových kulturách, v drobných subkulturách i nejmenších skupinách lidí. Genderová role je vyjádřením odlišného chování muže a ženy. (2, 6)

Obvyklé genderové role jsou dětem vštěpovány již od útlého dětství v procesu výchovy a socializace. Stereotypně je nahlíženo na jedince skrze předsudky o přiměřeném chování na základě příslušnosti k ženskému či mužskému pohlaví, v potaz se příliš neberou individuální předpoklady, schopnosti, dovednosti a představy o životě. Změny genderových rolí často nastanou jako důsledek ekonomických změn, změn přirozených nebo politických okolností, včetně změn rozvojové pomoci, strukturálních změn nebo změnou založenou na národních nebo mezinárodních vlivech. Typickým genderovým stereotypem je předurčení ženy do role matky pečující o rodinu, mužům je předepisována role živitele s předpokladem realizace v zaměstnání, kde by měl aspirovat na vedoucí funkce (1, 6). Následkem těchto stereotypů je fakt, že úsilí žen i mužů k dosažení úspěchu v netradičních oborech či určitých odvětvích je značně ztíženo. Ženy nemají dostatečné zastoupení v mocenských strukturách, které určují podobu našeho života, typicky ženské profese jsou hůře placené a často dosahují menší společenské prestiže. (3, 8, 9)

Rozdělení v konkrétním zaměstnání, co do postupu na žebříčku profesionálního růstu, se nazývá vertikální segregací. Tato dělba postů je pochopitelně doprovázena rozdílnými platovými podmínkami. Rozdělení pracovních pozic na stejné úrovni, na stejné příčce kariérického žebříčku, ale v jiných sektorech se nazývá segregací horizontální. Ačkoliv dochází k postupnému uvolňování genderových stereotypů, existují stále překážky v oblasti seberealizace žen, které mají menší možnost výběru, kam svůj život směřovat. Tato idea se stala základním kamenem pro vznik feministických skupin a hnutí za ženská práva. (25)

Prostředkem ke genderové analýze je genderová statistika. Ta má poskytovat data, jež pomohou diagnostikovat rozdíly mezi ženami a muži v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. a to vše v kontextu jim určených genderových rolí. Celosvětově uznávanou metodou k vyrovnávání rozdílů mezi ženami a muži je

genderový mainstreaming. Podporuje rovnost ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních a bere v úvahu jejich možný efekt na situaci žen a mužů. Je to postup odhadování dopadů plánovaných akcí - včetně legislativy, koncepcí nebo programů – na ženy i muže, a to ve všech oblastech a na všech úrovních. (6)

1.3.2 Rovné pracovní příležitosti

Rovné pracovní příležitosti bez rozdílu pohlaví, vyznání, etnické či kulturní příslušnosti, rasy a barvy pleti, národnosti nebo politického přesvědčení jsou vyjádřením úcty a respektu k jedinečnosti každého člověka, jeho existenci a nenásilné realizaci. Rovnost příležitostí mužů a žen znamená absenci bariér pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě bez ohledu na pohlaví. Jako takové se rovné pracovní příležitosti staví do pozice jednoho z nezastupitelných pilířů vhodně fungující svobodné demokratické společnosti. Samotná esence není dána jen potřebou uplatnění či seberealizace, ale samotným prostým faktem potřeby uživit sebe, děti, rodinu. Gender vychází z konceptu rovných příležitostí pro muže a ženy. Rovné příležitosti v přístupu k zaměstnání jsou jedním ze základních pilířů fungující svobodné demokratické společnosti. Pokud tato rovnost neexistuje, nastává diskriminace. (9, 18, 19)

1.3.3 Diskriminace

Diskriminace je omezení nebo odnětí práv kategorii obyvatel pro její pohlaví, rasu, národnost, náboženství, třídní nebo politickou příslušnost. Jde o rozlišování, které někoho poškozují, neuznává rovnost jednoho člověka s druhým a popírá práva skupiny obyvatel. (2)

V naší společnosti se s diskriminací vůči ženám setkáváme denně v podobě nerovného podílu účasti na politice, ve formě nestejného dělení práv a povinností v rodině a s diskriminací před vstupem do zaměstnání i během jeho výkonu. Politika prosazování rovných příležitostí žen a mužů se objevuje v podobě zavádění kvót tam, kde jsou ženy nedostatečně reprezentovány. Prosazování politiky rovných šancí se

soustředí především do oblastí práva, rozhodování, přístupu k vedoucím funkcím a snaží se vést k harmonizaci povolání a rodinného života. (7)

Ve výše uvedeném textu je vysvětlen pojem segregace horizontální a vertikální. V knize *Women's employment in Europe* se objevuje v souvislosti se segregací ještě také pojem *taste discrimination* a *statistic discrimination*. První pojem odráží „*taste of customers*“, tedy chuť zákazníků na to, kdo je bude obsluhovat, na koho se budou po dobu letu dívat nebo kdo je bude v přednemocniční péči ošetřovat. Druhým pojmem je chápána diskriminace na základě statistických údajů, které má zaměstnavatel k dispozici a které odrážejí různou míru výkonnosti žen a mužů v daném pracovním odvětví nebo konkrétní firmě. (10)

Dalším pojmem, který stojí za zmínku je legislativní diskriminace. Tímto výrazem se míní znevýhodnění jednoho pohlaví oproti druhému platnými zákony. Zde se dostává problematika do spleťtých vírů vášní, emocí, předsudků a debat o zákonech, a proto jen v rychlosti uvedu, co mám na mysli. Jedná se o znevýhodnění mužů v možnosti čerpat starobní důchod od stejného věku jako ženy, jak nakazuje Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Zákon 262/2006 Sb. upravuje pracovní podmínky zaměstnankyň a v díle druhém, paragrafu 238 jim zakazuje práci pod zemí při těžbě, ražení tunelů a štol. (15)

1.3.4 Pracovní diskriminace

V České republice jsou klíčové dva zákony, které shodně zakazují v pracovních vztazích diskriminaci přímou i nepřímou, ukládají rovné zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a reagují tak na požadavky Evropské unie. Je to Zákoník práce č. 262/2006 s platností od 1.1.2007 a zákon č. 435/2004 O zaměstnanosti. (12, 13)

S diskriminací žen, potažmo s upřednostňováním mužské pracovní síly, se setkáváme během přijímacího řízení, v kariérním postupu v zaměstnání, v platovém ohodnocení, postavení žen ve vedoucích pozicích a v celkové otevřenosti ženské pracovní síle. (17)

Zákon při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. Znamená to, že zaměstnavatel nemá právo se dotazovat na okolnosti, které nejsou směrodatné pro výkon povolání, tak jako třeba na počet dětí, plánované rodičovství, zaměstnání manžela etc. Přímou diskriminací na základě pohlaví se rozumí jev, kdy je s osobou kvůli pohlaví hůře zacházeno. Nepřímá diskriminace je na první pohled situace neutrální, ale má negativní dopad na příslušníky jednoho pohlaví. Například pokud zaměstnavatel znevýhodní všechny zaměstnance, kteří mají poloviční úvazek, a přitom se jedná o téměř ryze ženskou skupinu. (17)

Diskriminace žen během ucházení se o zaměstnání se může objevit v případech, že se nejedná o feminizované obory. Segregace pracovních pozic a oborů na mužské a ženské je daná již a priori výběrem žen a mužů ve vzdělání. Zastoupení děvčat - studentek středních odborných škol nad chlapci výrazně převyšuje v odvětví textilu a oděvnictví, zdravotnictví, ekonomice a administrativě, gastronomii, turismu, hotelnictví, v pedagogických vědách, a také v oblasti užitého umění. V roce 2006 studovalo Střední odbornou zdravotnickou školu 17 578 dívek a pouze 1 723 chlapců. V téže roce studovalo Vyšší odbornou zdravotnickou školu 4 972 dívek a 952 chlapců. Na vysoké škole studovalo v roce 2006 zdravotnický, lékařský nebo farmaceutický obor 15 912 žen a 6 596 mužů. (4)

Dalším možným důvodem proč podnik přijme raději muže je fakt, že muži vlastní častěji řidičské oprávnění.

Z toho plyne, že člověk se nerozhoduje teprve v období volby střední nebo dokonce vysoké školy, ale prostředí, které na dítě působí již v ranném dětství mu ukládá, kam směřovat: „Tohle je pro holky, tohle zase pro kluky.“ Tento fakt zdá se snad možná v posledních letech slábnout, nenápadně, ale přece. Od roku 2000 do 2007 lze sledovat nízký, ale kontinuální nárůst mužských pracovníků ve feminizovaných odvětvích zdravotnictví, mívám tím v odborné specializaci, nikoliv však lékařské. A na druhou stranu, lze sledovat i nárůst vystudovaných lékařek, kterážto profese v minulosti náležela spíše mužům. (5)

Dalším faktorem, který působí nepříznivě proti ženám je věk. U mladých žen se očekává, že se budou vdávat, mít děti a budou na mateřské dovolené. Český statistický úřad uvádí jako důvod ekonomické neaktivity v roce 2007 péči o rodinu a domácnost 81 krát častěji u žen než u mužů. Pracovat nechce nebo nepotřebuje 2,3 krát více žen. Pracovat chce, ale nevěří v možnost nalezení práce 1,6 krát více žen než mužů. Celkový počet ekonomicky neaktivních žen přesahuje mužské pokolení 1,7 krát v roce 2007, 2006, 2005, 2000 a 1,8 krát v roce 1995 a 1993. (5)

Zákoník práce nedovoluje diskriminující inzerci, ale je běžné se setkávat s nabídkou práce, kde se přímo uvádí pohlaví upřednostňované, nebo dokonce jediné přijatelné. (17)

1.3.5 Genderové nerovnosti na trhu práce

Genderové nerovnosti na trhu práce můžeme v obecné rovině rozdělit na nerovnosti v přístupu k zaměstnání a v postupu na vyšší pozice. Ženy se tak nacházejí na tzv. sekundárním trhu práce, který se vyznačuje méně výhodnými a méně prestižními pozicemi. Ženy najdeme spíše v řídicích funkcích na nižší úrovni: mezi vedoucími na ministerstvech je jich 30,5 %, v řídicích funkcích u policie je žen 4,7 %, avšak žádná žena není policejním prezidentem nebo jeho náměstkem, ředitelkou správy kraje nebo služby či jejich náměstkyní, přitom mezi vedoucími oddělení nebo zástupci odboru policie je žen 5,7 %. (6)

Trh práce v ČR je pravděpodobně stále budován na základě zažitých stereotypních představ o úlohách muže a ženy ve společnosti a nikoliv na základě reálných pracovních schopností a dovedností jedince. Indíra Gándhí vyřkl: „Žena musí vždy pracovat dvakrát důkladněji než muž, aby byli muži vůbec ochotni uznat, že něco dělá.“ (29)

Zrcadlem nerovnosti jsou peníze, které točí světem a svět se točí kolem nich. A točí se více kolem mužů: průměrné mzdy od roku 1996 do roku 2007 byly vždy vyšší u mužů. Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů od roku 2002 do 2007 byl 75%. To jest, žena si v roce 2007 vydělala 20684 Kč a muž 27489 Kč. (8) Allison MacEwen Scott popisuje, že existují tři druhy difference příjmů. Jejich závislost lpí

na rozdílných oborech prací a zaměstnání, na jiné úrovni pracovníka, na jeho zkušenostech a vzdělání, a konečně do třetice je příjem ovlivněn pohlavím zaměstnance.
(9)

Mezi základní požadavky většiny směrů současné vlny feminismu patří stejné mzdy za stejnou práci, rovné příležitosti v přístupu ke vzdělání, rovné zastoupení mužů a žen v politice, společné normy péče o děti, ochrana žen před násilím všech forem. K pozitivním změnám v tomto ohledu dochází na základě snahy o splnění požadavků Evropské unie a také vyšší uvědomělost samotného obyvatelstva. (2)

2. Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Prvním cílem této bakalářské práce bylo zmapování rovnosti pracovního uplatnění mužů a žen u Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje.

Druhým cílem bylo prozkoumat preference pracovníků Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje, s ohledem na genderovou problematiku a jejich názory na spolupráci s kolegy opačného pohlaví.

2.2 Hypotézy

H 1: Ve výjezdových posádkách RZP jsou preferováni muži.

H 2: Na operačním středisku ZZS jsou preferovány ženy.

3. Metodika

3.1 Použitá metoda

Teoretickou část práce jsem zpracoval na podkladě čerpání informací z odborné literatury, z dalších tištěných zdrojů a zdrojů v elektronické podobě. Rovněž jsem využil kolekci zdrojů veřejně nepublikovaných, jež jsem získal od fyzických i právnických osob.

Praktickou část práce jsem zpracoval na základě kvantitativního výzkumu. Výzkumný soubor tvořili pracovníci Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje. Pro sběr dat byla použita technika dotazování formou tištěného dotazníku (viz příloha č. 1), který byl sestaven z 26 otázek, z nichž 23 bylo uzavřených a 3 nabízely prostor k širšímu spektru odpovědí.

Úvodní otázky byly identifikačního charakteru a zjišťovaly pohlaví, věkovou skupinu respondenta, jeho dosažené vzdělání, praxi u záchranné služby a případnou praxi na urgentních a emergentních odděleních, jakožto výchozí kritéria pro vhodnost pracovního zařazení v záchranné službě. Další otázky odhalovaly snadný nebo problematický vstup do řad ZZS JčK, cílovou pracovní pozici, důvod a opodstatnění problematického přijímacího řízení. Třetí skupina otázek směřovala na toleranci mezi muži a ženami v ZZS JčK a na jejich osobní preference a názory ohledně kolegů a kolegyň.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

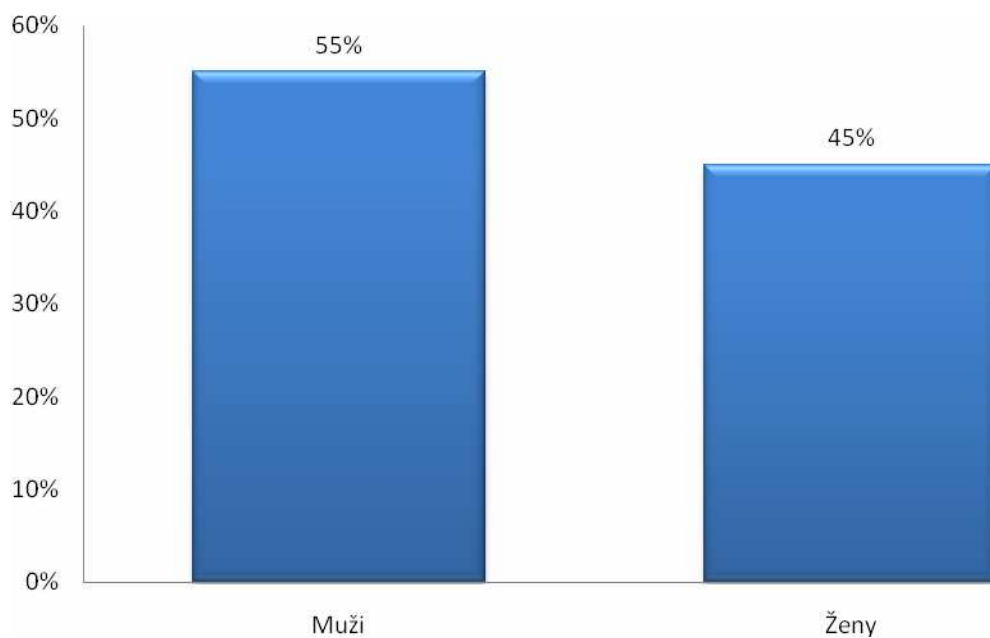
Výzkumný soubor tvořili pracovníci ZZS JčK na zdravotnických pracovních pozicích; to jest dispečeři, řidiči, sestry a záchranáři a lékaři, nebo kombinace těchto pracovních zařazení. Vlastní šetření proběhlo v dubnu a květnu roku 2009 v Jihočeském kraji, jmenovitě v těchto místech: Oblastní středisko Písek, oblastní středisko Tábor, výjezdové stanoviště Český Krumlov, výjezdové stanoviště Trhové Sviny, výjezdové stanoviště Třeboň, výjezdové stanoviště Suchdol n. Lužnicí, oblastní středisko Prachatice, územní středisko České Budějovice, oblastní středisko Strakonice, výjezdové stanoviště Kaplice, oblastní středisko Jindřichův Hradec, výjezdové

stanoviště Volary, výjezdové stanoviště Vimperk, výjezdové stanoviště Soběslav,
výjezdové stanoviště Milevsko, výjezdové stanoviště Vodňany.

Dotazník vyplnilo celkem 117 respondentů, z nich 53 žen a 64 mužů.

4. Výsledky

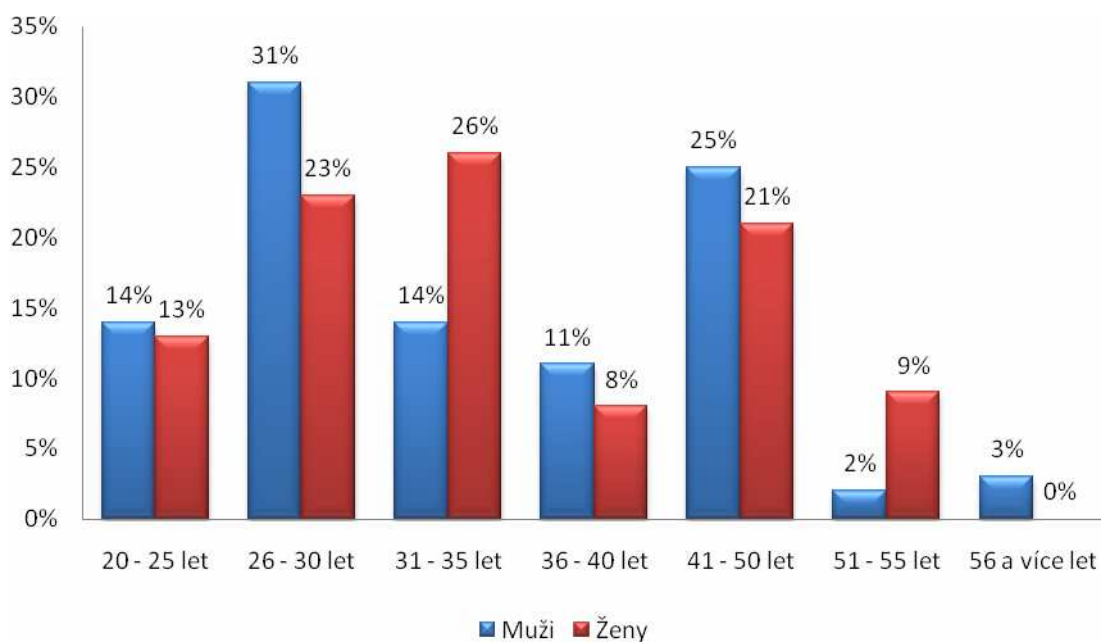
Graf č. 1 Rozdělení pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 117 (100%) respondentů bylo 64 (55%) mužů a 53 (45%) žen.

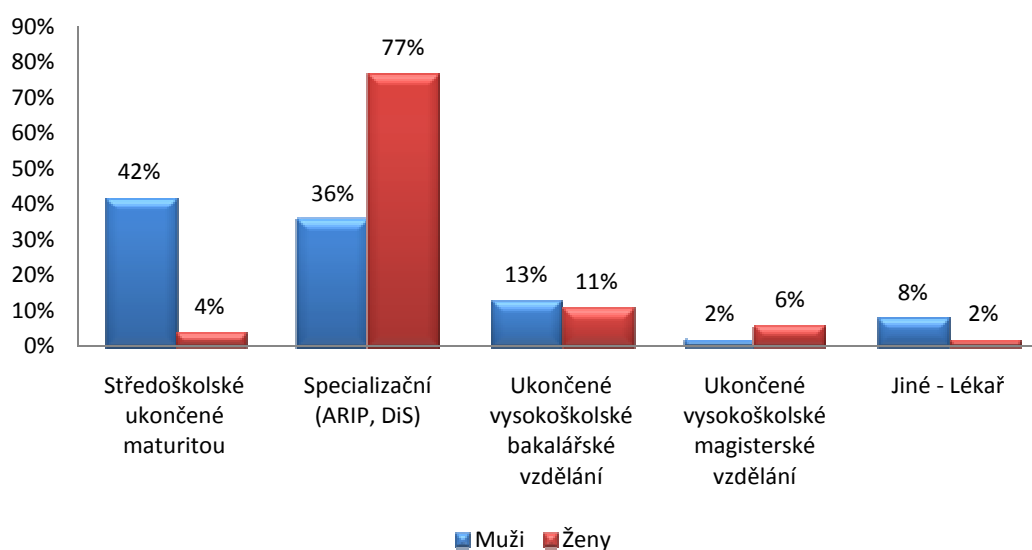
Graf č. 2 Věkové skupiny



Zdroj: Vlastní výzkum

Nejmladších pracovníků ZZS JČK ve věku od 20 do 25 let je 9 mužů (14%) z celkového počtu 64 mužů (100%) a 7 žen (13%) z celkového počtu 53 žen (100%). Nejpočetněji zastoupenou věkovou skupinou mužů je skupina ve věku od 26 do 30 let, obsahuje 20 mužů (31%). Tato skupina obsahuje 12 žen (23%). Věkové rozhraní od 31 do 35 let má skupinu 9 mužů (14%) a 14 žen (26%). Věku 36 až 40 let odpovídá 7 mužů (11%) a 4 ženy (8%). Věková skupina 41 až 50 let obsahuje 16 mužů (25%) a 11 žen (21%). Pro mužské respondenty je číslo 1 (2%) nejnižším údajem odpovídajícím věkovému rozhraní od 51 do 55 let. Zmíněná věková skupina obsahuje 5 žen (9%). Mužů ve věku 56 a více let je 2 (3%) a do této skupiny nepatří žádná žena (0%).

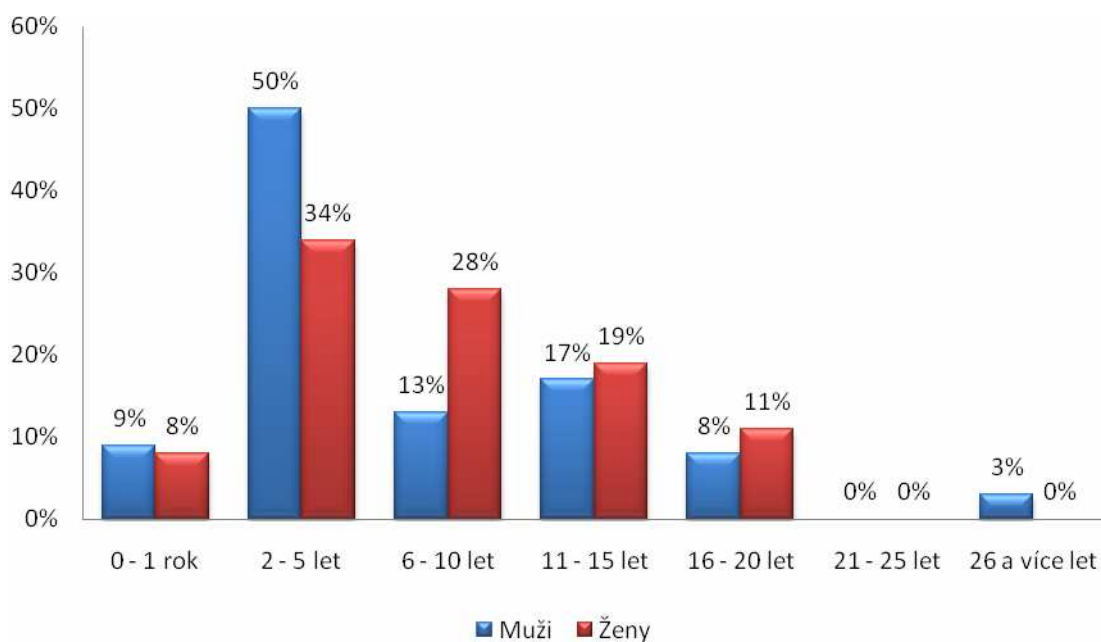
Graf č. 3 Dosažené vzdělání



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužských respondentů 64 (100%) dosáhlo 27 (42%) středoškolského vzdělání ukončeného maturitou. Stejná skupina obsahuje 2 ženy (4%) z celkového počtu 53 žen (100%). Specializačního vzdělání dosáhlo 23 mužů (36%) a 41 žen (77%). Bakalářské vzdělání ukončilo 8 mužů (13%) a 6 žen (11%). Magisterské vzdělání ukončil 1 muž (2%) a 3 ženy (6%). Lékařského vzdělání dosáhlo 5 mužů (8%) a 1 žena (2%).

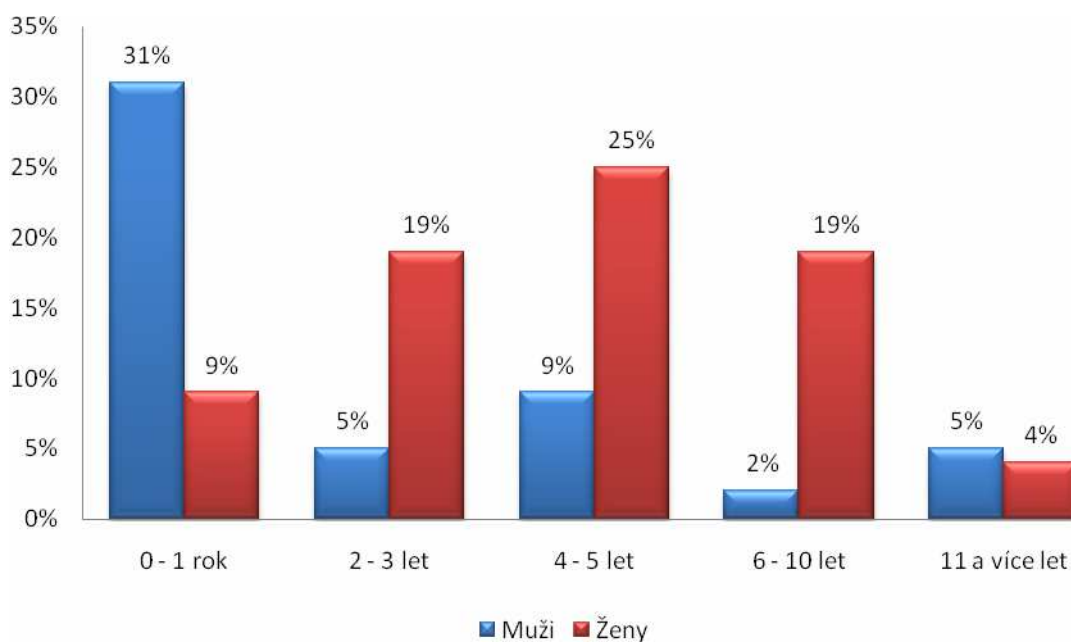
Graf č. 4 Praxe u ZZS



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 64 mužů (100%) slouží 6 (9%) v záchranné službě v době od 0 do 1 roku. Stejně dlouhou praxi mají 4 ženy (8%) z celkového počtu 53 žen (100%). Od 2 do 5 let pracuje u ZZS 32 mužů (50%) a 18 žen (34%). Dobu od 6 do 10 let pracuje 8 mužů (13%) a 15 žen (28%). Praxi u ZZS v rozmezí od 11 do 15 let má 11 mužů (17%) a 10 žen (19%). Od 16 do 20 let pracuje 5 mužů (8%) a 6 žen (11%). V rozmezí 21 až 25 let se nenachází žádný respondent. Nad 26 let pracují u ZZS 2 muži (3%) a žádná žena.

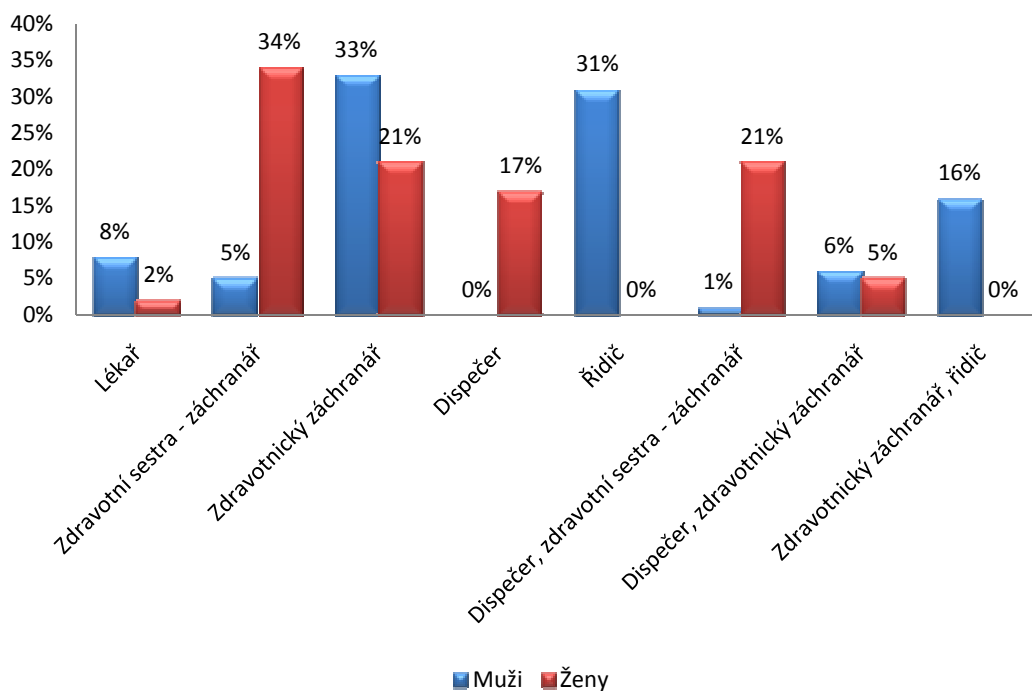
Graf č. 5 Předchozí praxe na odděleních ARO, JIP a urgentní příjem



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 64 mužů (100%) má praxi na oddělení ARO, JIP nebo urgentní příjem trvající do 1 roku 20 mužů (31%) a 5 žen (9%) z celkového množství 53 žen (100%). Doba v letech 2 až 3 roky pracovali na zmíněných odděleních 3 muži (5%) a 19 žen (19%). Rozmezí 4 až 5 let charakterizuje 6 mužů (9%) a 10 žen (25%). Doba od 6 do 10 let vymezila 1 muže (2%) a 10 žen (19%). 11 a více let pracovali 3 muži (5%) a 2 ženy (4%).

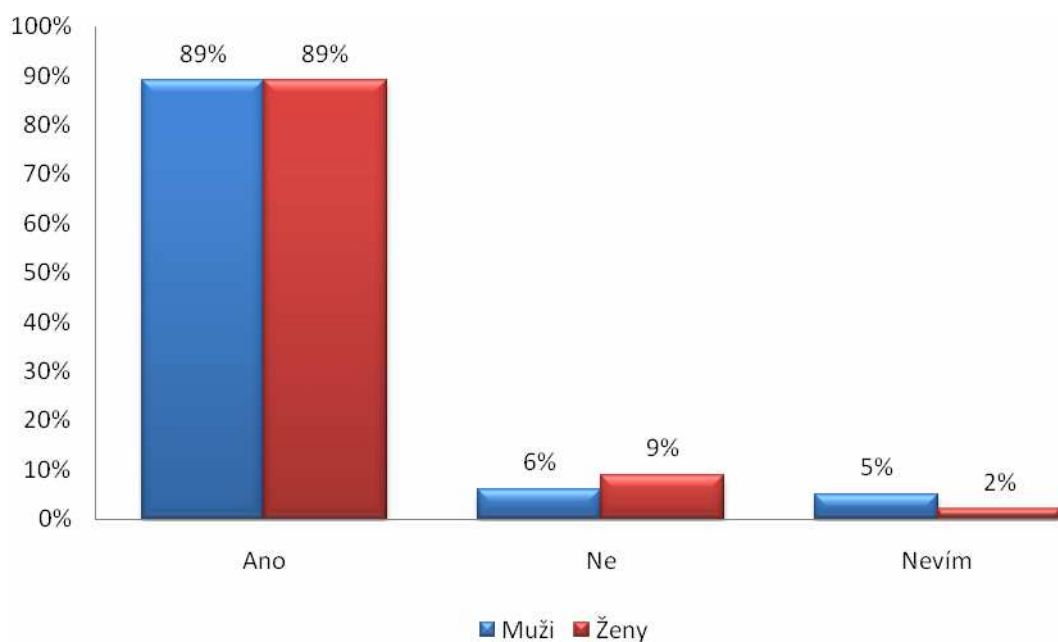
Graf č. 6 Pracovní zařazení u ZZS



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 64 mužů (100%) pracuje jako lékař ZZS 5 mužů (8%). Z celkového počtu 53 žen (100%) pracuje jako lékařka 1 žena (2%). Zdravotní sestra - záchranář jsou 3 muži (5%) a 18 žen (34%). Zdravotnický záchranář je 21 mužů (33%) a 11 žen (21%). Dispečer muž není žádný, žen je 9 (17%). Řidičů mužů je 20 (31%) a žádná žena. Dispečer, zdravotní sestra – záchranář je 1 muž (1%) a 11 žen (21%). Dispečer, zdravotnický záchranář jsou 4 muži (6%) a 3 ženy (5%). Zdravotnických záchranářů, řidičů je 10 mužů (16%) a žádná žena.

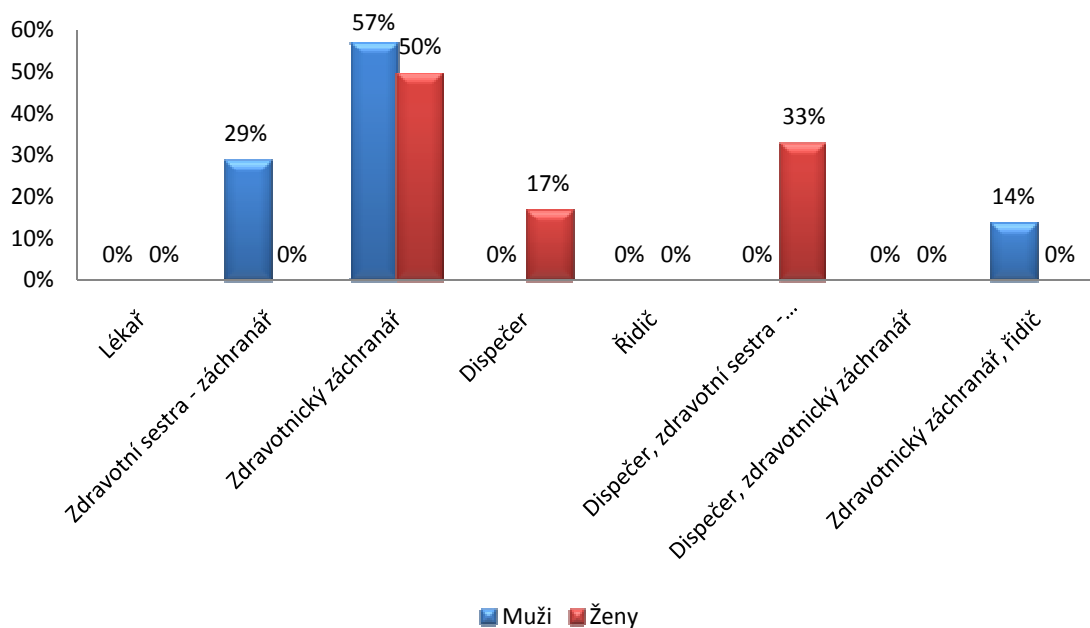
Graf č. 7 Bezproblémový průběh přijetí do pracovního poměru



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 64 mužů (100%) mělo 57 mužů (89%) bezproblémový průběh přijetí do pracovního poměru. Z celkového počtu 53 žen (100%) mělo 47 (89%) bezproblémový průběh přijetí do pracovního poměru. Problémový průběh zažili 4 muži (6%) a 5 žen (9%). Nevím na dotaz odpověděli 3 muži (5%) a 1 žena (2%).

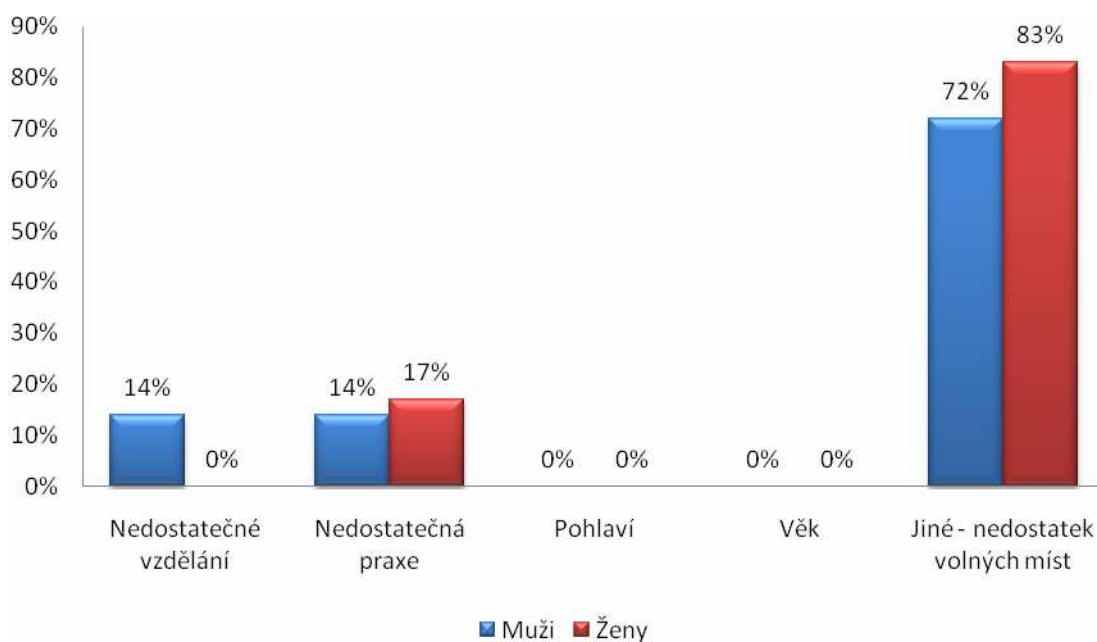
Graf č. 8 Pozice z pohledu problematického zařazení



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 7 mužů (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, se žádný neucházel o pozici lékaře, dispečera, řidiče, dispečera - zdravotní sestry - záchranáře, dispečera - zdravotnického záchranáře. Problémy se objevily v žádosti o post zdravotní sestry - záchranář u 2 mužů (29%), zdravotnický záchranář u 4 mužů (57%), zdravotnický záchranář - řidič u 1 muže (14%). Z celkového počtu 6 žen (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, se žádná neucházela o pozici lékaře, zdravotní sestry - záchranáře, řidiče, dispečera - zdravotnického záchranáře, Zdravotnického záchranáře - řidiče. Problémy se objevily v žádosti o post zdravotnického záchranáře u 3 žen (50%), dispečerky u 1 ženy (17%) a dispečerky-zdravotnického záchranáře u 2 žen (33%).

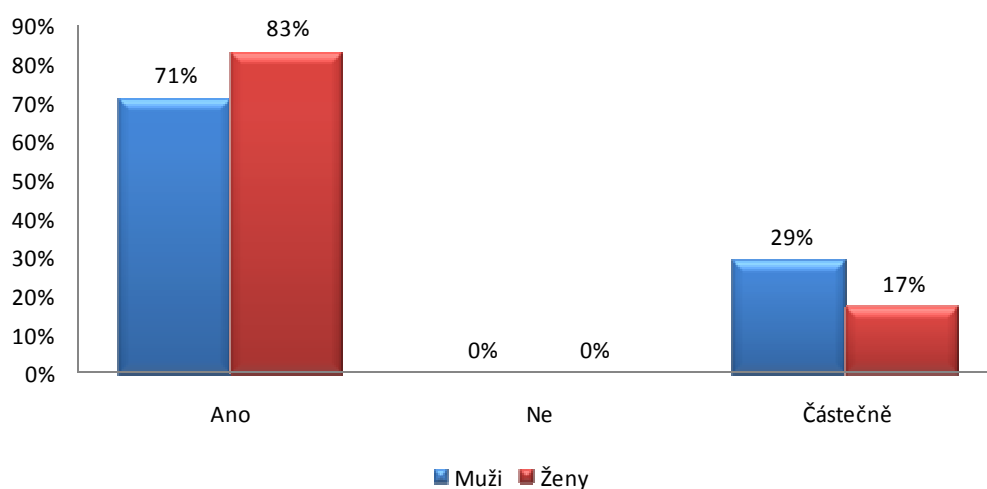
Graf č. 9 Uvedená příčina problematického přijetí



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 7 mužů (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, uvedl 1 muž (14%) jako příčinu nedostatečné vzdělání, 1 muž (14%) nedostatečnou praxi a 5 mužů (72%) nedostatek volných pracovních pozic. Z celkového počtu žen (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, uvedla 1 žena (17%) nedostatečnou praxi a 5 žen (83%) nedostatek volných pracovních míst. Žádná žena neuvedla důvod nedostatečného vzdělání a žádná žena ani žádný muž neuvedli jako důvod pohlaví ani věk.

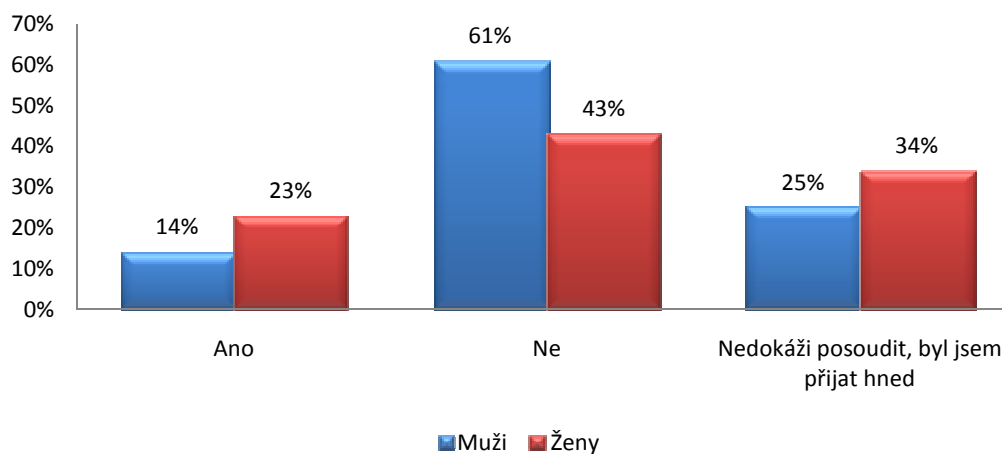
Graf č. 10 Pocit pravdivosti zdůvodnění problematického přijetí



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu 7 mužů (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, 5 mužů (71%) souhlasilo s odůvodněním plně, 2 muži (29%) částečně. Z celkového počtu 6 žen (100%), jejichž přijetí neproběhlo bezproblémově, 5 žen (83%) souhlasilo s odůvodněním plně, 1 žena (17%) částečně. Žádný muž a žádná žena nevyjádřili nepravdivost odůvodnění problematického přijetí do pracovního poměru.

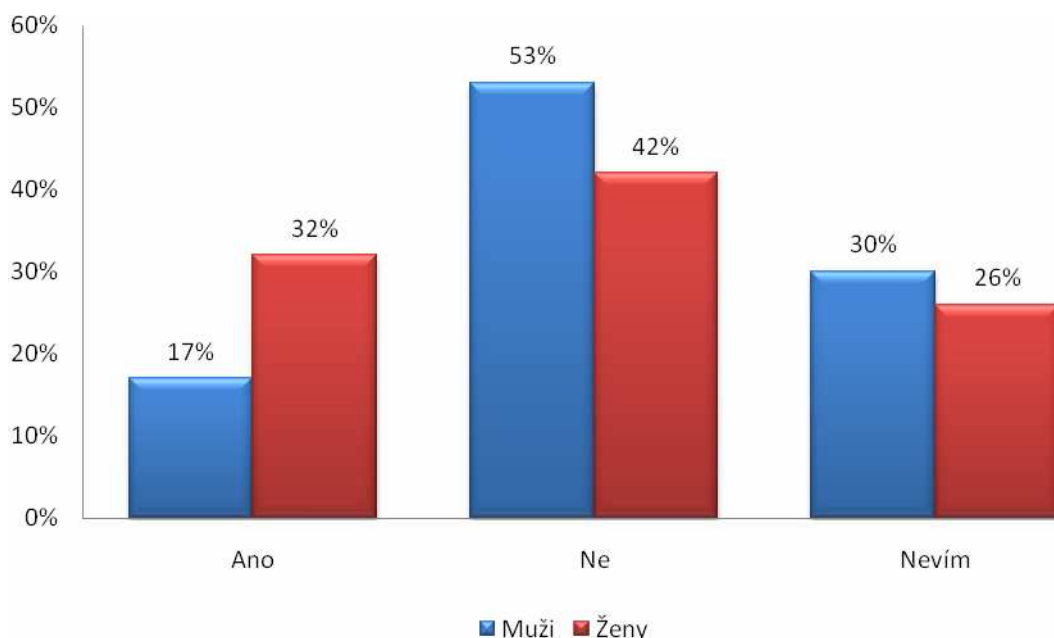
**Graf č. 11 Zkušenost s upřednostňováním mužů či žen při žádosti o zaměstnání
v ZZS JčK**



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) uvádí 9 (14%) zkušenost s upřednostňováním mužů či žen při žádosti o vstup do řad ZZS JčK. Z celkového počtu žen 53 (100%) se s případem upřednostňování mužů či žen během vstupu do ZZS JčK setkalo 12 žen (23%). S tímto jevem se neseťkalo 39 mužů (61%) a 23 žen (43%). Posoudit situaci nedovede 16 mužů (25%) a 18 žen (34%).

**Graf č. 12 Upřednostňování mužů či žen při žádosti o zaměstnání v ZZS
jinde než ZZS JčK**



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) uvádí 11 (17%) zkušenost s upřednostňováním mužů či žen při žádosti o vstup do řad ZZS jinde než v ZZS JčK. Z celkového počtu žen 53 (100%) se s případem upřednostňování mužů či žen během vstupu do ZZS jiné než ZZS JčK setkala 17 žen (32%). S tímto jevem se neseťkalo 34 mužů (53%) a 22 žen (42%). Posoudit situaci nedovede 19 mužů (30%) a 14 žen (26%).

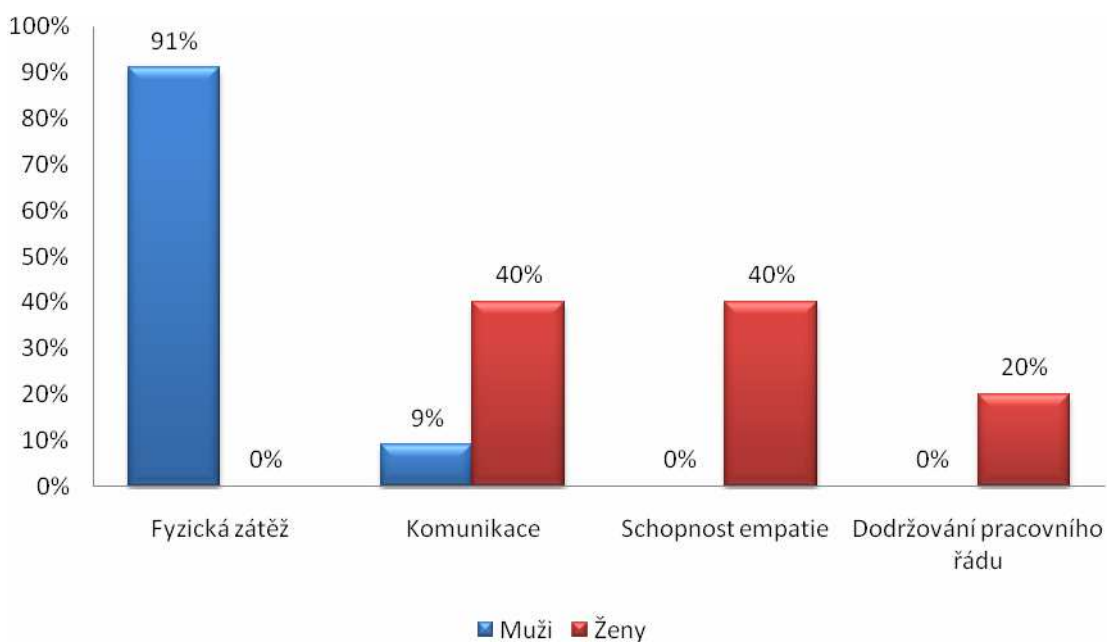
Graf č. 13 Osoby opačného pohlaví práci nezvládají



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) tento názor zastává 17 mužů (27%). Z celkového počtu žen 53 (100%) tento názor zastává 5 žen (9%). Opačného názoru bylo 36 mužů (56%) a 43 žen (82%). „Někdy“ odpovědělo 11 mužů (17%) a 5 žen (9%). Odpověď „Někdy“ nabízela v dotazníku prostor, kde mohli respondenti dopsat své názory. Odpovědi těchto 11 mužů a 5 žen zobrazuje následující graf č. 13.1

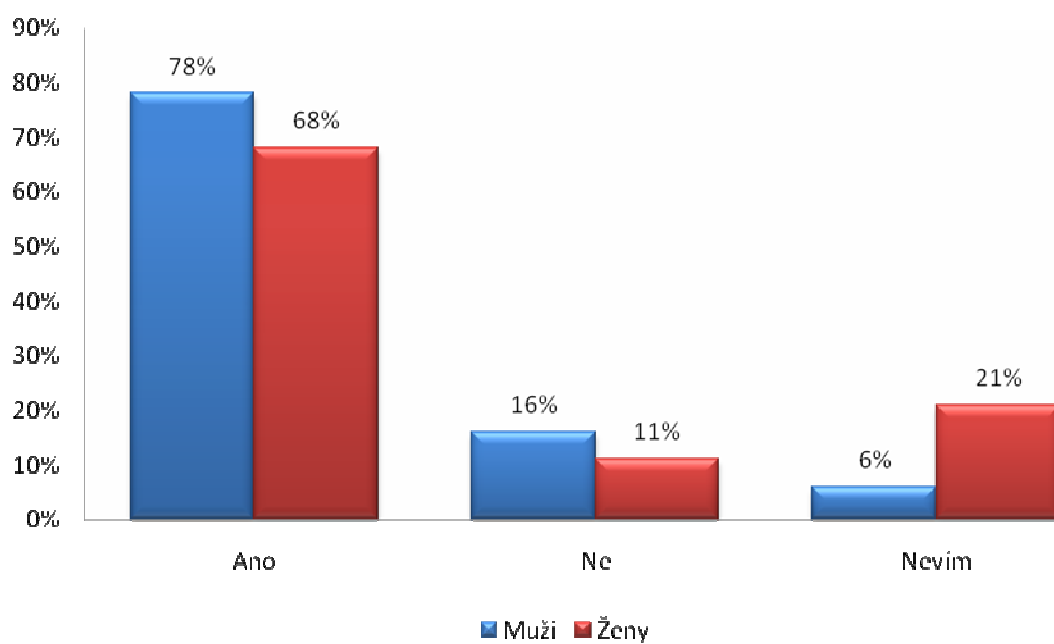
Graf č. 13.1 Doplnění grafu č. 13



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 11 (100%) se domnívá 10 mužů (91%), že ženy někdy nezvládají práci u ZZS v situacích kladoucích zvýšené fyzické nároky. 1 muž (9%) se domnívá, že ženy mají někdy komunikační problémy. Schopnost empatie ani dodržování pracovního řádu nevytýká ženám žádný muž. Z celkového počtu žen 5 (100%) se 2 domnívají, že muži někdy nezvládají komunikaci. 2 ženy (40%) vytýkají mužům někdy neschopnost empatie a soucitu. 1 žena (20%) vytýká mužům neplnění pracovního harmonogramu a nedodržování pořádku. Žádná žena nevyčetla mužům nezvládnutí fyzické zátěže.

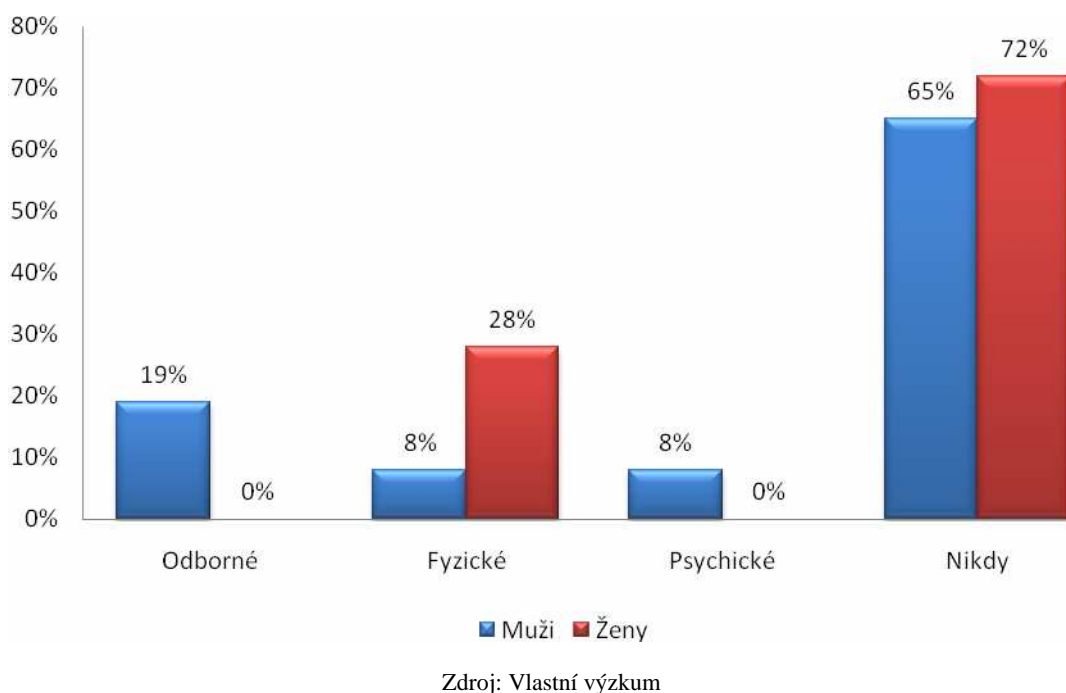
Graf č. 14 Pocit komplexní připravenosti pro výkon povolání



Zdroj: Vlastní výzkum

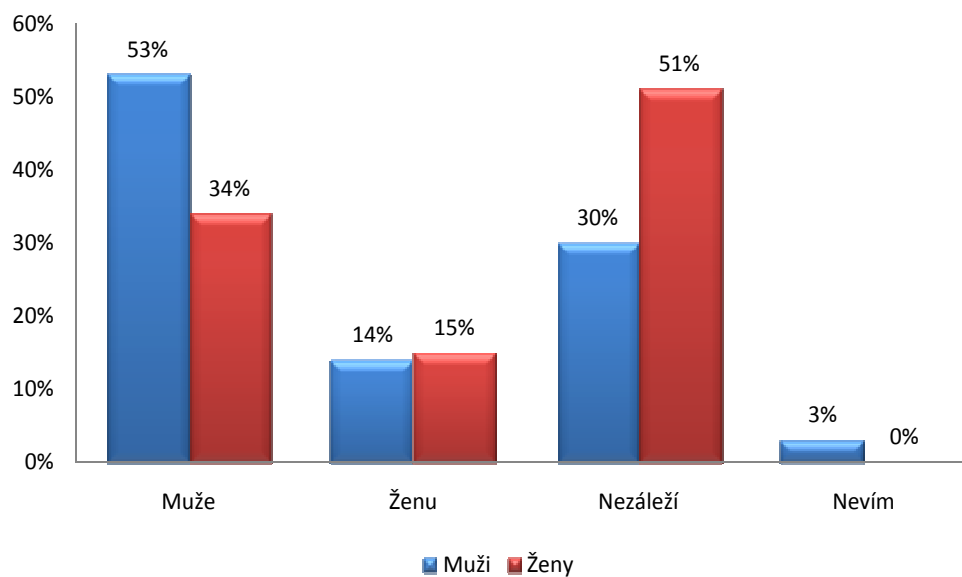
Z celkového počtu mužů 64 (100%) se cítí 50 (78%) vždy připraveno pro výkon zaměstnání. Z celkového počtu 53 žen (100%) se cítí vždy připraveno 36 žen (68%). Tento pocit nezažívá 10 mužů (16%) a 6 žen (11%). Nevím odpověděli 4 muži (6%) a 11 žen (21%).

Graf č. 15 Zkušenost s nezvládnutím výkonu práce z důvodu vysokých požadavků



Z celkového počtu mužů 64 (100%) situaci z odborného hlediska někdy nezvládlo 12 mužů (19%). Z celkového počtu 53 žen (100%) se žádná nedostala do situace, kterou by nezvládla s ohledem na příliš vysoké odborné nároky na výkon práce. Schopni výkonu práce z důvodu fyzických požadavků nebylo někdy 5 mužů (8%) a 15 žen (28%). Vysoké požadavky na psychiku, vedoucí k neschopnosti výkonu práce, uvedlo 5 mužů (8%) a žádná žena. Do situace, že by nebyli schopni výkonu práce z důvodu vysokých požadavků, se nikdy nedostalo 42 mužů (65%) a 38 žen (72%).

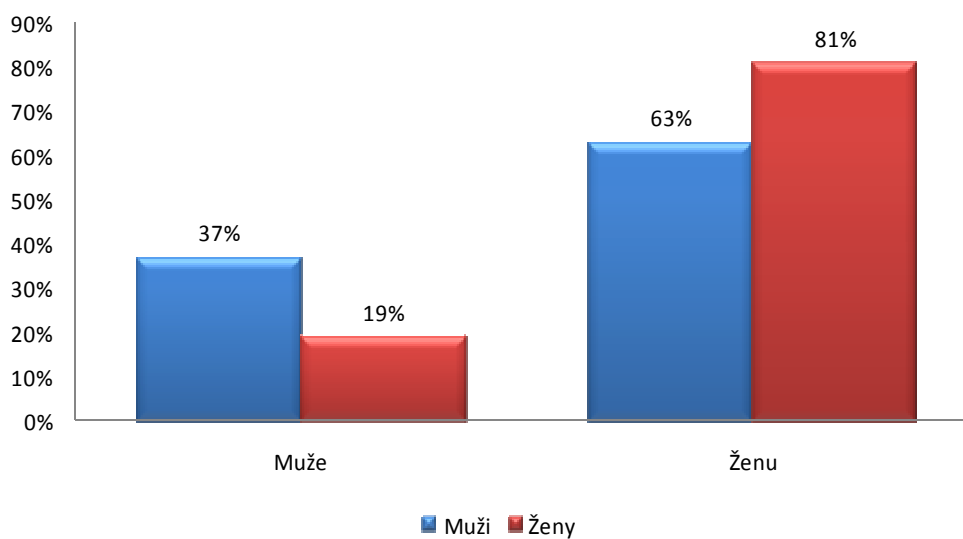
Graf č. 16 Preference pracovního kolegy ve voze ZZS



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) upřednostňuje jako kolegu muže do vozu ZZS 34 mužů (53%). Z celkového počtu žen 53 (100%) upřednostňuje jako kolegu muže do vozu ZZS 18 žen (34%). Kolegyni ve voze ZZS upřednostňuje 9 mužů (14%) a 8 žen (15%). Na této skutečnosti nezáleží 19 mužům (30%) a 27 ženám (51%). Nevím odpověděli 2 muži (3%) a žádná žena.

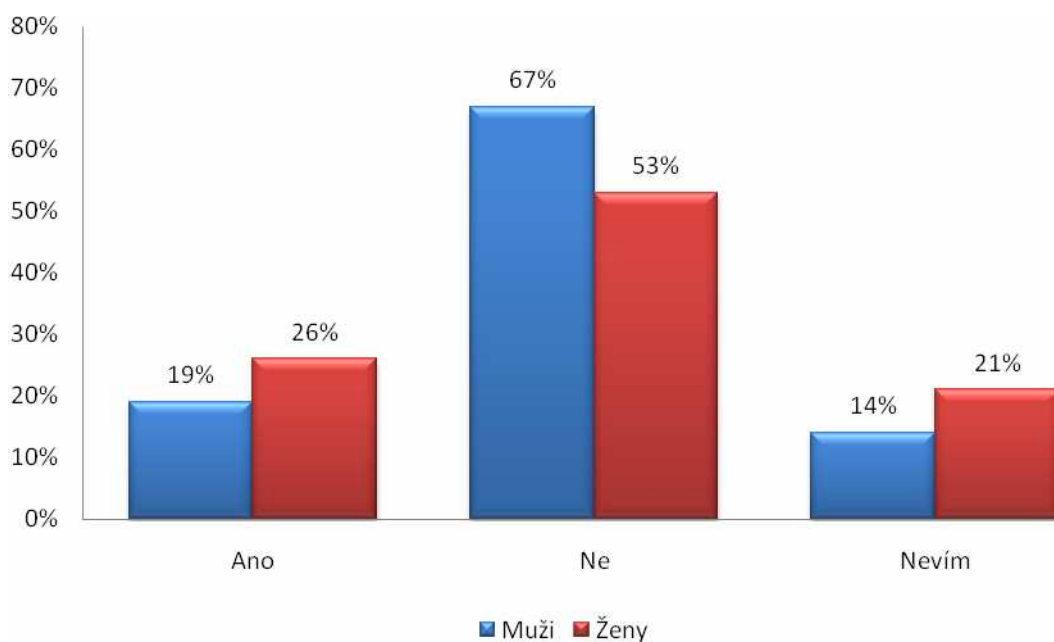
Graf č. 17 Preference pracovního kolegy na dispečinku



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) preferuje na dispečinku 24 mužů (37%) dispečera muže a 40 mužů (63%) dispečerku ženu. Z celkového počtu 53 žen (100%) preferuje dispečera muže 10 žen (19%) a 43 (81%) žen preferuje dispečerku ženu.

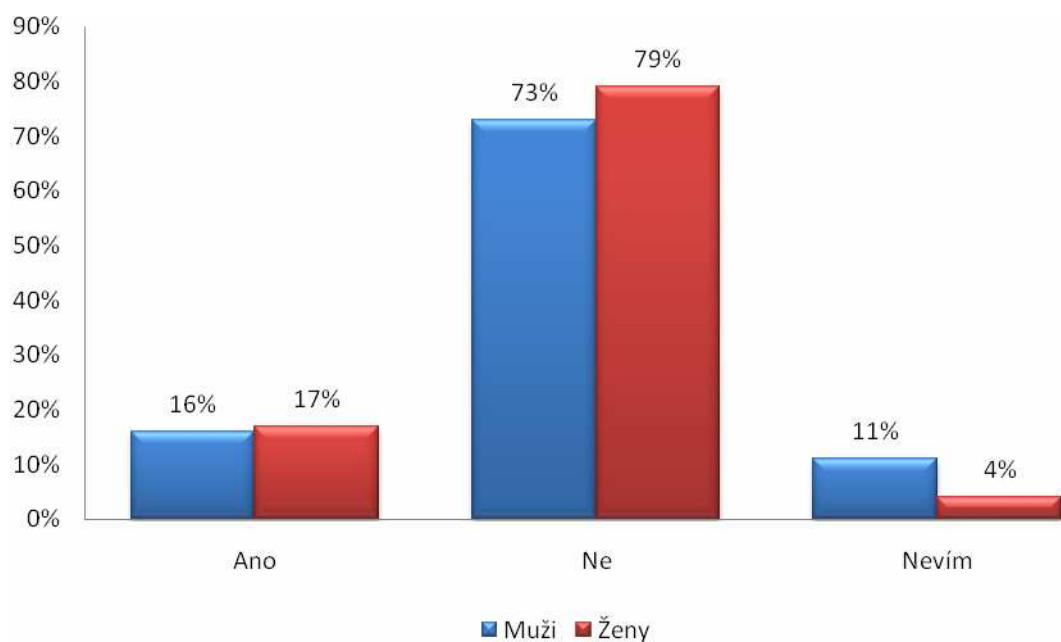
Graf č. 18 Konflikt s klientem z důvodu pohlaví zaměstnance ZZS JČK



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 12 (19%) dostalo do konfliktu s klientem z důvodu svého pohlaví. Z celkového počtu 53 žen (100%) se dostalo do konfliktu s klientem 14 žen (26%), protože jsou ženy. Z tohoto důvodu se do konfliktu nedostalo 43 mužů (67%) a 28 žen (53%). Nevím odpovědělo 9 mužů (14%) a 11 žen (21%).

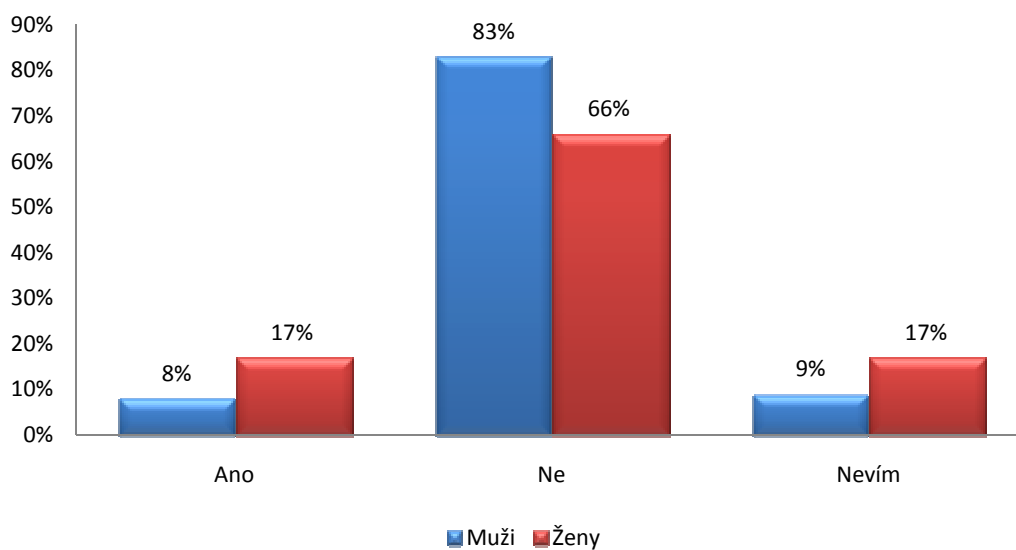
Graf č. 19 Konflikt s příbuzným oběti či svědkem události z důvodu pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se domnívá 10 mužů (16%), že se dostali do střetu s příbuzným oběti či náhodným svědkem z důvodu pohlaví. Z 53 žen (100%) se toto domnívá 9 žen (17%). Do střetu se z toho důvodu nedostalo 47 mužů (73%) a 42 žen (79%). Nevím odpovědělo 7 mužů (11%) a 2 ženy (4%).

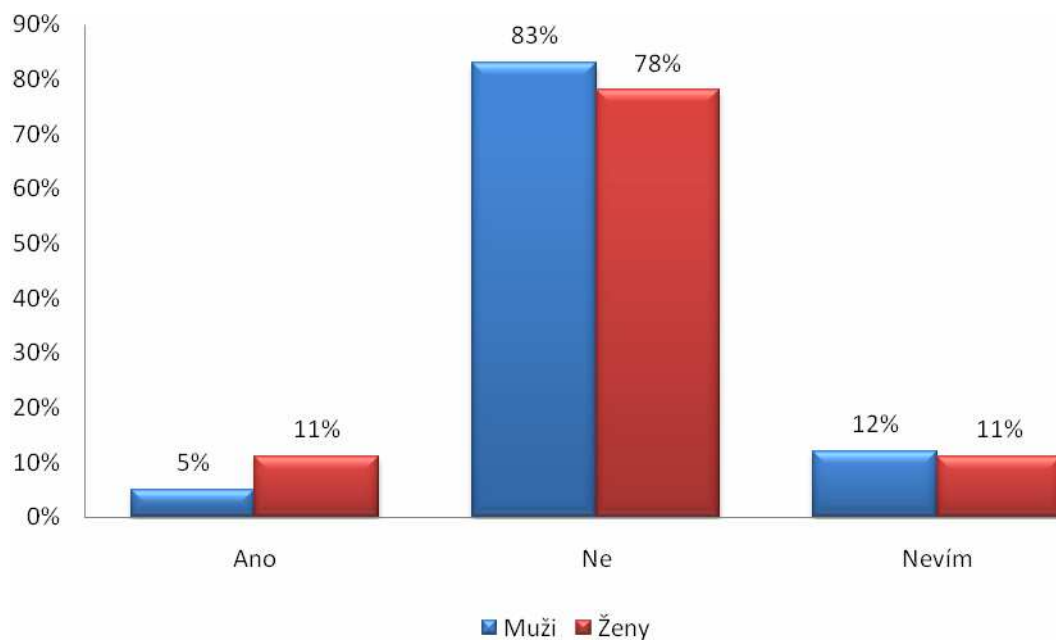
Graf č. 20 Vyšší pocit ohrožení v zaměstnání než kolega



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 5 mužů (8%) cítí ohroženější než kolega. Z celkového počtu 53 žen (100%) se 9 žen (17%) cítí ohroženější než kolega. Více ohroženo se necítí 53 mužů (83%) a 35 žen (66%). Nevím odpovědělo 6 mužů (9%) a 9 žen (17%).

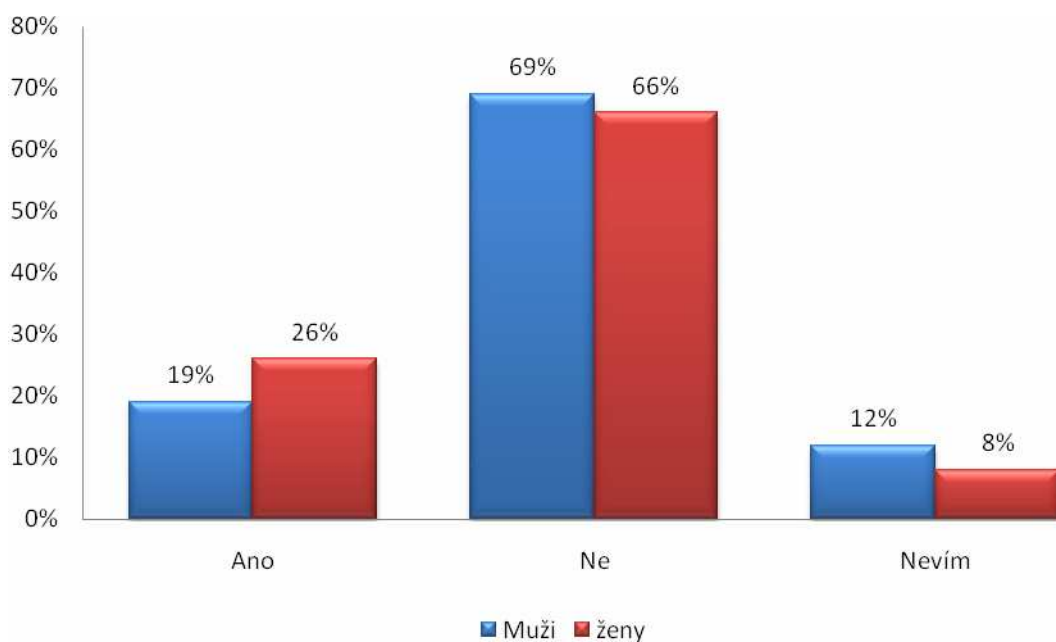
Graf č. 21 Zkušenost s výčitkami k připravenosti na výkon práce s ohledem na pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) zažili 3 (5%) výčitky kolegy k výkonu práce s ohledem na pohlaví. Obdobnou zkušenost zažilo 6 žen (11%) z celkového počtu 53 žen (100%). Takové výčitky nezažilo 53 mužů (83%) a 41 žen (78%). Nevím odpovědělo 8 mužů (12%) a 6 žen (11%).

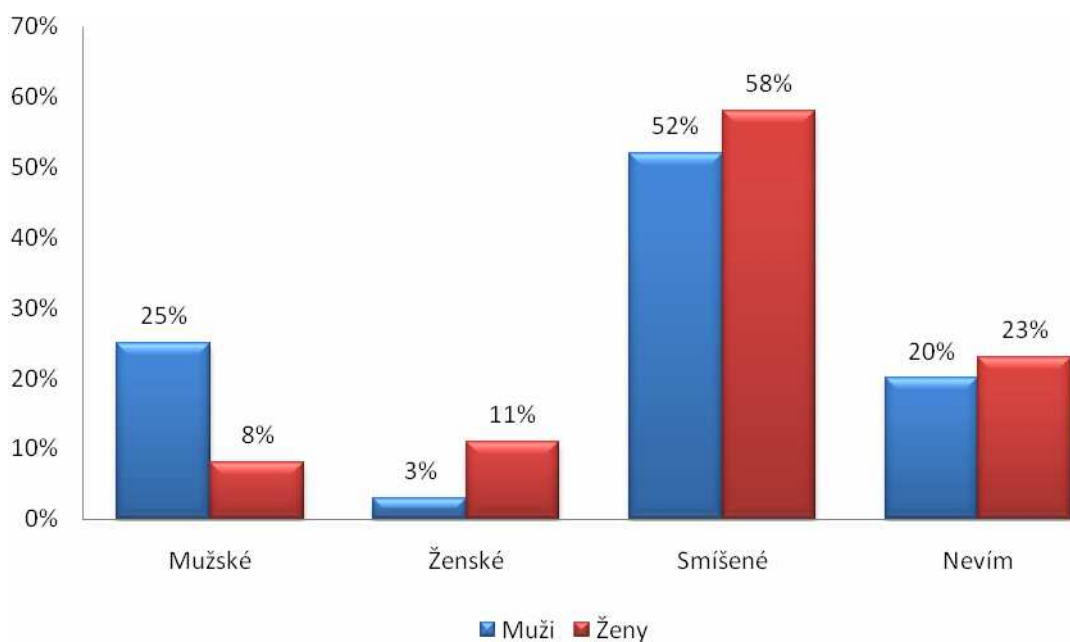
Graf č. 22 Zážitek s sexuálně zaměřenými žerty poukazujícími na neschopnost



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 12 mužů (19%) stalo terčem sexuálně zaměřených žertů poukazujících na jejich neschopnost. Z celkového počtu 53 žen (100%) se terčem těchto žertů stalo 14 žen (26%). Tuto zkušenost nezažilo 44 mužů (69%) a 35 žen (66%). Nevím v dotazníku odpovědělo 8 mužů (12%) a 4 ženy (8%).

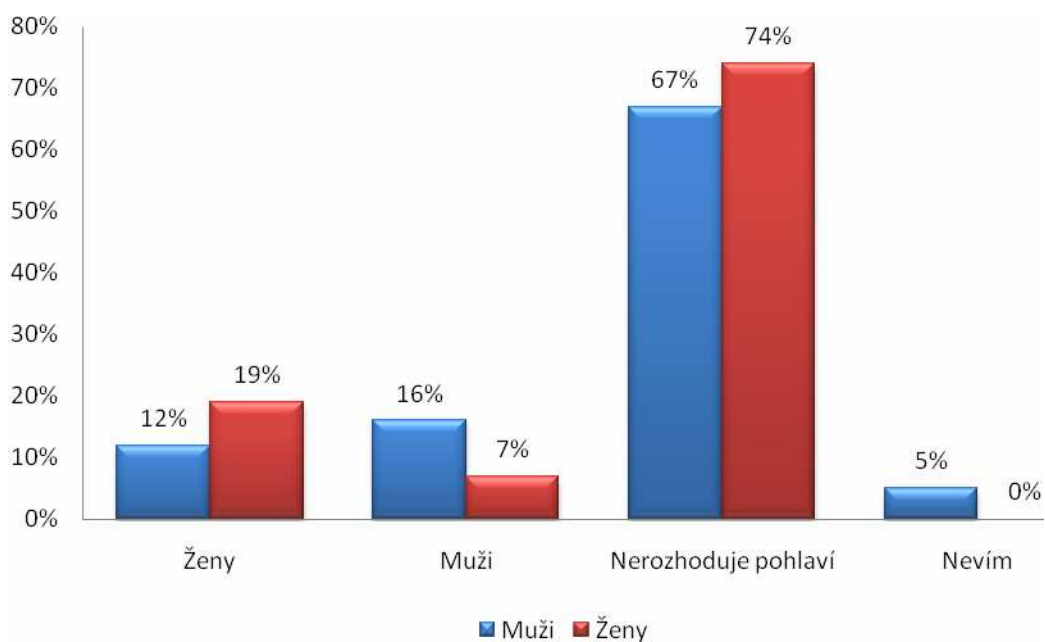
Graf č. 23 Preference složení posádky v případě závislosti na ZZS



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) preferuje 16 mužů (25%) příjezd mužské posádky v případě, že budou sami závislí na pomoci ZZS. Z celkového počtu 53 žen (100%) preferují příjezd mužské posádky ZZS 4 ženy (8%). Ženskou posádku preferují 2 muži (3%) a 6 žen (11%). Smíšenou posádku preferuje 33 mužů (52%) a 31 žen (58%). Nevím odpovědělo 13 mužů (20%) a 12 žen (23%).

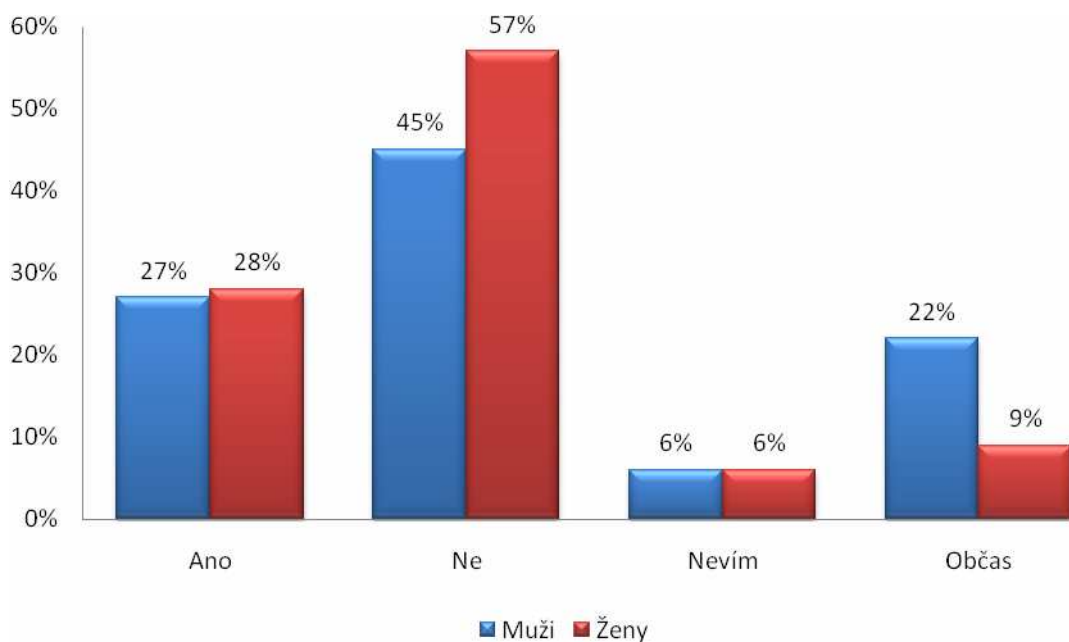
Graf č. 24 Pohlaví s lepšími komunikačními dovednostmi



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 8 (12%) mužů domnívá, že ženy mají lepší komunikační dovednosti. Z celkového počtu 53 žen (100%) se domnívá 10 žen (19%), že lepší komunikační dovednosti mají ženy. 10 (16%) mužů se domnívá, že lépe komunikují muži a tento názor zastávají 4 ženy (7%). O komunikačních dovednostech nerozhoduje pohlaví se domnívá 43 mužů (67%) a 39 žen (74%). Nevím odpověděli 3 muži (5%) a žádná žena.

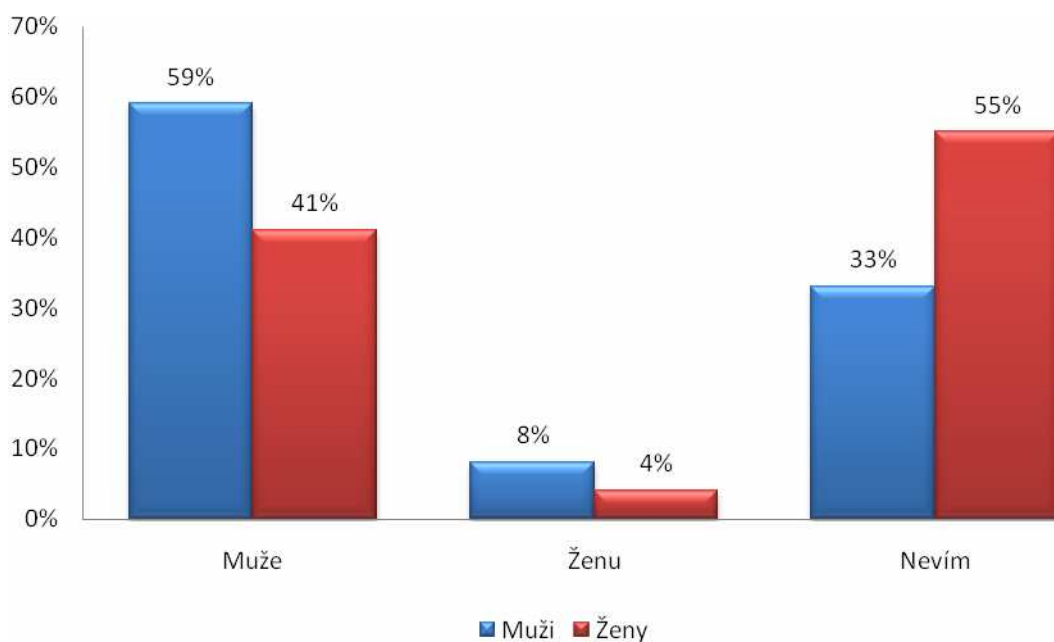
Graf č. 25 Zkušenost s rozdílnými požadavky na muže a ženy během výkonu profese



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 17 mužů (27%) setkává s rozdílnými požadavky na muže a ženy během výkonu profese. Z celkového počtu 53 žen (100%) má tuto zkušenost 15 žen (28%). S rozdílným požadavky se neseťkává 29 mužů (45%) a 30 žen (57%). Nevím odpověděli 4 muži (6%) a 3 ženy (6%). Občasně se s tímto jevem setkává 14 mužů (22%) a 5 žen (9%).

Graf č. 26 Preference přijetí nového zaměstnance ZZS do výjezdové posádky



Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu mužů 64 (100%) by 38 mužů (59%) přijalo do výjezdové posádky raději muže. 5 mužů (8%) by raději přijalo jako nového kolegu ve výjezdové posádce ZZS ženu. 21 mužů (33%) odpovědělo, že neví. Z celkového počtu 53 žen (100%) by rozhodlo ve prospěch přijetí muže 22 žen (41%). Ženu by raději přijaly 2 ženy (4%) a 29 žen (55%) neví.

5. Diskuse

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaká vládne v ZZS JčK rovnost v oblasti pracovního uplatnění mužů a žen a zjištění genderových preferencí mužů a žen v ZZS JčK.

Výzkumný soubor tvořili muži a ženy pracující v ZZS JčK v posádkách RLP, RZP, RV a na operačních střediscích. K získání dat byla použita dotazníková metoda. Výsledky tohoto pátrání byly vyhodnoceny a porovnány se stanovenými hypotézami. Zvláštní zřetel si zaslouží především otázky č. 16 a č. 17, které jsou přímým dotazem na genderové preference a odráží se v nich určitá míra stereotypních názorů v naší společnosti.

Jak již bylo uvedeno, byly stanoveny dvě hypotézy. Hypotéza H 1 předpokládala, že ve výjezdových posádkách RZP jsou preferováni muži. Oproti tomu hypotéza H 2 tvrdila, že na operačním středisku ZZS jsou preferovány ženy.

Z provedeného dotazníkového šetření vyplynulo, že z celkového počtu respondentů 117 (100%) preferuje jako svého pracovního kolegu ve voze ZZS 44% muže. Ženu, jakožto kolegyni ve voze ZZS, má raději 15% odpovídajících. Dalším 39% nezáleží na tom, zda pracují ve voze ZZS s mužem či ženou a 2% respondentů odpověděla, že neví.

Z celkového hlediska mužů i žen 117 (100%) preferuje jako svého pracovního kolegu ve zdravotnickém operačním středisku 83 respondentů ženu (71%) a 34 respondentů muže (29%). Z šetření dále vyplývá, že pouze 7% mužů usedá za dispečerský stůl, kdežto v případě žen je to 43%, které tuto službu vykonávají.

Výzkumem sesbírané údaje hypotézu H 1 a hypotézu H 2 potvrdily. Alexandra Jachanová Doleželová uvádí, že: „I v 21. století se setkáváme se společenskými a genderovými stereotypy. Stále rozlišujeme ženská a mužská zaměstnání...“ (29, str.1) V mé pozici mi nezbyvá než souhlasit, vždyť léta zažitým stereotypem je fakt, že muži jsou lepší řidiči. V řadách ZZS JčK tento stereotyp ční nad jakékoli další, protože v ZZS JčK není jediný řidič - žena. Úvahou ovšem zůstává, zda ze někdy nějaká žena vůbec pokusila aspirovat na tuto funkci. Z mého dotazníkového šetření vyplývá, že nikoli.

Dále z výzkumu vyplynulo, že ani jeden muž – řidič neměl s nástupem do zaměstnání potíže. Možné je, že za branami ZZS JčK stojí zástupy žen a mužů, kteří se na pracovní pozici řidiče ZZS nedostali. Nicméně, tento fakt již není dotazníkové šetření schopno postihnout.

V následujícím textu je podrobně uvedena skladba otázek zkoumané problematiky a shrnuto jejich vyhodnocení s případnou diskusí a polemikou.

Otázka číslo jedna je identifikační s ohledem na muže a ženy, z celkového počtu respondentů 117 (100%), muži tvoří 64 respondentů (55%) vzorku, ženy zbylých 53 respondentů (45%). Výsledek je v podstatě odpovídající, protože v interních datech ZZS JčK se mluví o 57% mužů a 43% žen. (30)

Otázka číslo 2 zjišťovala věkové složení skupiny respondentů. Dle interních údajů ZZS JčK je nejpočetnější skupinou 31-40 let a to 30% zaměstnanců. V porovnání s těmito údaji se výsledky šetření liší a nejpočetnější skupinou s 27% respondentů je věková hranice od 26 do 30 let. (30)

Otázka číslo 3 pátrala po dosaženém vzdělání. V ZZS JčK působí 31 lékařů mužů a 6 lékařek žen. Dotazník vyplnilo 6 lékařů a 1 žena lékařka. Zde je patrná nevyváženost v této pracovní pozici, která je často chápána jako nejvyšší, už i s ohledem na kompetence a samozřejmě související míru zodpovědnosti. Podobně tvrdí i Alexandra Jachanová Doleželová: „Ženy stále pobírají nižší mzdy než muži a nejsou ve stejné míře zastoupeny v řídicích pozicích. Je tomu tak i přesto, že v dnešní době je žen studujících na univerzitách více než mužů.“ (29, str. 1) V nelékařském postavení zaměstnance ZZS JčK vykazuje ženská populace vyšší úroveň vzdělání. 27 mužů (42% z celkového počtu mužů 64) odpovědělo, že nejvyšším vzděláním je středoškolské ukončené maturitou, oproti tomu 41 žen (77% z celkového počtu žen 53) odpovědělo specializačním vzděláním v podobě diplomovaného specialisty nebo ukončením kurzu ARIP.

Otázka číslo 4 zjišťovala jak dlouho pracuje respondent u ZZS. Dle údajů ZZS vede skupina pracovníků od nástupu do 5 let a to v 47%. Dle výzkumu obsahuje stejná skupina 60 mužů a žen (51% z celkového počtu 117). Stejná skupina z řad mužů

informuje o 59% a u žen o 42%. Tento údaj vypovídá překvapivě o vyšší fluktuaci mužských pracovníků.

Otázkou číslo 5 zjišťuji předchozí praxi zaměstnanců v oblasti urgentní medicíny a intenzivní péče. Více zkušeností předcházejících vstupu do ZZS JčK měly ženy, jedná se o 76% dotázaných žen z celkového počtu 53 žen. Předchozí zkušenosti v této oblasti mělo 52% dotázaných mužů z celkového počtu 64 mužů. Není se ale čemu divit, přejdeme-li plynule k otázce číslo 6, která nám říká, že 31% dotázaných mužů pracuje na pozici řidič a dalších 16% na pozici řidič-záchranář. Zdravotnických záchranářů bylo mezi dotázanými muži 33%. Nejhojněji zastoupenou pozicí u žen byla pozice zdravotní sestra – záchranář ve 34%. 21% respondentek odpovědělo, že zastupuje funkci zdravotnický záchranář a stejný podíl funkci dispečerky ZOS. Tak jako řidiče nedělá jediná žena, tak pozici dispečera nezastupuje žádný muž. Pouze v kombinaci pracovního zařazení dispečer-záchranář se objevují muži, tuto skupinu charakterizuje číslo 7% z celkového počtu 64 mužů. Zde je patrná souvislost s otázkou č. 17, jejíž výsledky nás informují o tom, že 83 respondentů (71%) z celkového počtu 117 (100%) preferuje na dispečinku ženu. Bohdana Holá souhlasně uvádí: „Role žen a mužů se v současných společnostech a institucích zásadně liší.“ (6, str. 3)

Otázka číslo 7 se ptala dotázaných, zda bylo jejich přijetí do pracovního poměru u ZZS JčK bezproblémové. Z celkového počtu 64 mužů (100%) mělo 57 mužů (89%) bezproblémový průběh přijetí do pracovního poměru a z celkového počtu 53 žen (100%) mělo 47 (89%) bezproblémový průběh přijetí do pracovního poměru. Takto odpovídající respondenti mohli přejít rovnou k otázce 11, protože další 3 otázky hledaly, kde problém byl. Problémový průběh zažili 4 muži (6%) a 5 žen (9%). Nevím na dotaz odpověděli 3 muži (5%) a 1 žena (2%). Tito respondenti v otázce číslo 8 sdělili o jaké pracovní zařazení šlo: 4 muži a 3 ženy se ucházeli o pozici zdravotnického záchranáře, 2 muži měli problém s pozicí zdravotní sestra-záchranář a 1 muž s pozicí zdravotnický záchranář-řidič. 1 žena měla problém s pozicí dispečerky a 2 s pozicí dispečerka- zdravotní sestra-záchranář. V následující otázce tato skupina respondentů vyjadřuje odůvodnění, proč bylo přijímací řízení problematické. 5 mužů ze 7 uvádí nedostatek volných pracovních pozic a stejný důvod uvádí 5 žen z 6. Tato příčina zdá se

být objektivní s ohledem na fakt, že 5 mužů a 5 žen v otázce 9 uvádí, že odůvodnění chápal jako pravdivé. Nedostatečné vzdělání jakožto důvod problematického vstupu do ZZS uvedl 1 muž. Zbývající 1 muž a 1 žena uvedli nedostatečnou praxi v oboru. Dle mého soudu nebyla naplněna podstata diskriminace, jelikož ani jeden z respondentů neuvedl jako důvod odmítnutí jeden z bodů v článku 3, Hlavy první v Listině základních práv a svobod: „Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného sociálního smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (19) Proto také nesouhlasím s Křížkovou, která tvrdí, že rovnost založená na svobodě rozhodování a individuálních schopnostech a vůli je mýtus. (8, str. 14)

Otázka číslo 11 byla opět zodpovídána všemi muži i ženami. Odpovídali, zda se setkali s případem upřednostňování mužů či žen při žádosti o přijetí do ZZS JčK. Z celkového počtu mužů 64 (100%) uvádí 9 (14%) zkušenost s upřednostňováním mužů či žen při žádosti o vstup do řad ZZS JčK. Z celkového počtu žen 53 (100%) se s případem upřednostňování mužů či žen během vstupu do ZZS JčK setkalo 12 žen (23%). S tímto jevem se neseťkalo 39 mužů (61%) a 23 žen (43%). Posoudit situaci nedovede 16 mužů (25%) a 18 žen (34%). V otázce č. 12 respondenti odpovídali, zda se setkali s pozitivní diskriminací mužů či žen u jiné záchranné služby v České republice. Z celkového počtu mužů 64 (100%) uvádí 11 (17%) zkušenost s upřednostňováním mužů či žen při žádosti o vstup do řad ZZS jinde než v ZZS JčK. Z celkového počtu žen 53 (100%) se s případem upřednostňování mužů či žen během vstupu do ZZS jiné než ZZS JčK setkalo 17 žen (32%). S tímto jevem se neseťkalo 34 mužů (53%) a 22 žen (42%). Posoudit situaci nedovede 19 mužů (30%) a 14 žen (26%). Z toho vyplývá, že nelze říct, že by ZZS JčK z pohledu zaměstnanců byla organizací upřednostňující muže nebo ženy. Nemohu tedy souhlasit se závěry Aleny Králíkové: „Je možné se obávat , že ustanovení zákona nebudou ani tak porušována, jako obcházena. Lze si skutečně představit situace, za kterých zaměstnavatel nebude ve snaze vyhnout se zakázaným otázkám zvat k pohovorům ženy...“ (17)

Otázka č. 13 se ptala na mínění mužů a žen, zda osoby opačného pohlaví práci nezvládají. Z celkového počtu mužů 64 (100%) tento názor zastává 17 mužů (27%). Z celkového počtu žen 53 (100%) tento názor zastává 5 žen (9%). Opačného názoru bylo 36 mužů (56%) a 43 žen (82%). „Někdy“ odpovědělo 11 mužů (17%) a 5 žen (9%). V otázce byl nabízen prostor ke specifikaci odpovědí respondentů, kdy podle nich opačné pohlaví práci nezvládá. Zatímco muži vytykali ženám malou fyzickou kondici a neschopnost nosit těžká břemena, ženy vytykaly mužům horší komunikaci s pacientem a nízkou schopnost empatie. Křížová Alena uvádí: „Mužům bývají automaticky připisovány vlastnosti odvozené od jejich přirozené povahy bojovníka a lovce (aktivní, dominantní, silný, racionální, rozhodný) a ženám rysy spojené s mateřstvím a laskavou péčí (pasivní, podřízená, emotivní, empatická).“ (8, str. 12) Nebál bych ses tvrdit, že někteří z respondentů nad otázkou ani vážněji nepřemýšleli a okamžitě vystřelili od boku odpověď souhlasící se zažitými stereotypními názory. Dalším genderovým stereotypem, který mohl ovlivnit odpovědi je že: „...přetrvává přesvědčení, že ženy jsou problematickými pracovními silami.“, říká Alena Králíková. (17)

Otázka 14 se ptá respondentů na jejich připravenost pro výkon zaměstnání. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se cítí 50 (78%) vždy připraveno pro výkon zaměstnání. Z celkového počtu 53 žen (100%) se cítí vždy připraveno 36 žen (68%). Tento pocit nezažívá 10 mužů (16%) a 6 žen (11%). Nevím odpověděli 4 muži (6%) a 11 žen (21%). „Psychologické průzkumy ukazují, že ve srovnání s muži projevují ženy mnohem častěji tendenci k sebepodceňování a nižšímu sebehodnocení.“, říká Křížková. (8, str. 14) Výsledky její výroky potvrzují, nicméně procentuelní rozdíl nezdá se mi být až tak výrazným. Nicméně není potřeba vést debatu o tom, že je vhodné aby záchranáři dokázali svým sebejistým vystupováním uklidnit pacienta, proto shledávám jako uspokojivé, že většina mužů i žen se cítí po všech stránkách osobnosti připravena k výkonu povolání. Upřesněním je pro nás nyní otázka 15, která se přímo ptá, zda se respondent dostal do situace, kdy nebyl schopen výkonu práce s ohledem na přílišné požadavky psychické, fyzické, odborné. Z celkového počtu mužů 64 (100%) situaci z odborného hlediska někdy nezvládlo 12 mužů (19%). Z celkového počtu 53 žen

(100%) se žádná nedostala do situace, kterou by nezvládla s ohledem na příliš vysoké odborné nároky na výkon práce. Schopni výkonu práce z důvodu fyzických požadavků nebylo někdy 5 mužů (8%) a 15 žen (28%). Vysoké požadavky na psychiku, vedoucí k neschopnosti výkonu práce, uvedlo 5 mužů (8%) a žádná žena. Do situace, že by nebyli schopni výkonu práce z důvodu vysokých požadavků, se nikdy nedostalo 42 mužů (65%) a 38 žen (72%). Zde je vidět, že sebevědomý postoj, který prezentovali muži v otázce 14 ne zcela odpovídá realitě. 78% mužů se cítí plně připraveno pro výkon práce, ale ve skutečnosti se do takové situace nedostalo jen 65% mužů. Znamená to, že 13% mužů sice je občas v situaci, kdy práci nezvládají, ale přesto se cítí plně připraveni? Co se týká výše rozepsané polemiky na ženy a fyzickou zátěž, tak 15 (28%) žen přiznalo, že někdy situaci nezvládly z důvodu fyzických požadavků. Nepřipraveno se ovšem cítí jen 6 žen (11%). Značí to jejich neochotu přiznat, že je občas skutečný problém dopravit těžkého pacienta z místa události do sanitního vozu? Fyzické problémy přiznalo 8% mužů, největší problém činila mužům odborná stránka zaměstnání, kde hledám souvislost s faktem, že muži u ZZS JčK mají nižší vzdělání než ženy.

Vyhodnocením otázky 16 jsou následující údaje: Z celkového počtu mužů 64 (100%) upřednostňuje jako kolegu muže do vozu ZZS 34 mužů (53%). Z celkového počtu žen 53 (100%) upřednostňuje jako kolegu muže do vozu ZZS 18 žen (34%). Kolegyni ve voze ZZS upřednostňuje 9 mužů (14%) a 8 žen (15%). Na této skutečnosti nezáleží 19 mužům (30%) a 27 ženám (51%). Nevím odpověděli 2 muži (3%) a žádná žena. V souhrnu to znamená, že oblíbenějším kolegou ve voze ZZS je muž. Laurent Vogel píše, že „Výkon zaměstnání v jistém smyslu posiluje maskulinizaci mužů a feminizaci žen. Rozvíjí se genderové sociální identity.“ (11, str. 40) Můžeme tento výrok chápat jako odůvodnění, proč muži volí jako kolegu raději muže. Co se týče žen, pak fakt, že 28% žen se dostalo do situace, kterou nezvládly fyzicky, může být opodstatněním, proč volí raději kolegu muže.

Otázka 17 dává na výběr mezi mužem a ženou na pozici dispečera. Z celkového počtu mužů 64 (100%) preferuje na dispečinku 24 mužů (37%) dispečera muže a 40 mužů (63%) dispečerku ženu. Z celkového počtu 53 žen (100%) preferuje dispečera

muže 10 žen (19%) a 43 (81%) žen preferuje dispečerku ženu. Soudím, že zde se opět odráží výsledky otázek předchozích, kdy ženy vytýkají mužům komunikaci, a protože dispečerka nemusí disponovat svaly, nevadilo zde mužům označit jako svou preferenci ženu. Jde o další pěkný příklad genderové segregace, které si nosí muži i ženy zakořeněné ve svých myšlenkách, a právě proto ze všech mužských respondentů pracuje 7% mužů jako kombinace zaměstnání dispečer-výjezdová posádka, oproti ženám, kde v pozici dispečer nebo dispečer-výjezdová posádka pracuje 43% ze všech dotázaných žen. Myslím, že jde o velice feminizovanou funkci, a proto běžného muže ani nenapadne stát se výhradně dispečerem ZOS a pokud ano, dostává se do pozice, kdy se na něj může společnost dívat skrze prsty. Elisabeth Badinterová říká, že: „...dnešní muži zosobňují potomky první generace mutantů. Jedná se o syny zmužilejších žen a zženštilejších mužů, ..., dobře si uvědomují, že za ženami zaostávají.... Tato forma identity má své kořeny v překotném vývoji, jakým muži procházejí: zpochybnění starodávné podoby mužství, přijetí obávaného ženství a nalezení maskulinity slučitelné s ženstvím...“ (1, str. 261) Jsem muž, mám zkušenosti se zaměstnáním sestry na ARO, kterážto pracovní pozice byla do nedávných dob zcela jistě velice, velice feminizovaná. Badinterové označení nás mužů za mutanty chápu jako úsměvné. Přiznávám, že v rozporu s jejím tvrzením si neuvědomuji, že za ženami zaostávám. Pravdou je, že jsem určitě mužem z generace, která nesymbolizuje starodávnou podobu mužství a obvykle neběhám v Českých Budějovicích po náměstí s kyjem v ruce a za hurónského pokřiku nevláčím do své jeskyně ulovenou ženu. Neviděl jsem tak činit ani žádného mužského pracovníka ZZS JčK. Odpovědi mužů na otázku č. 14 naopak vypovídají o jejich vysokém sebevědomí, což popírá tezi, že mají pocit, že zaostávají.

Zda se respondent dotazníku dostal do střetu s klientem z důvodu, že je právě muž nebo naopak žena, zjišťuje otázka 18. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 12 (19%) dostalo do konfliktu s klientem z důvodu svého pohlaví. Z celkového počtu 53 žen (100%) se dostalo do konfliktu s klientem 14 žen (26%), protože jsou ženy. Z tohoto důvodu se do konfliktu nedostalo 43 mužů (67%) a 28 žen (53%). Nevím odpovědělo 9 mužů (14%) a 11 žen (21%).

Prožitý střet s příbuzným klienta nebo náhodným svědkem na místě zásahu ze stejného důvodu jako u otázky č. 18 zkoumá otázka č. 19. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se domnívá 10 mužů (16%), že se dostali do střetu s příbuzným oběti či náhodným svědkem z důvodu pohlaví. Z 53 žen (100%) se toto domnívá 9 žen (17%). Do střetu se z toho důvodu nedostalo 47 mužů (73%) a 42 žen (79%). Nevím odpovědělo 7 mužů (11%) a 2 ženy (4%).

Otázkou č. 20 se dotazník ptá respondentů, zda se cítí během výkonu zaměstnání více ohroženi, než kolega. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 5 mužů (8%) cítí ohroženější než kolega. Z celkového počtu 53 žen (100%) se 9 žen (17%) cítí ohroženější než kolega. Více ohroženo se necítí 53 mužů (83%) a 35 žen (66%). Nevím odpovědělo 6 mužů (9%) a 9 žen (17%). Z odpovědí na otázku 18 se dovídáme, že o 7% více žen se domnívá, že se dostaly do střetu s klientem na podkladě svého pohlaví. To, že se ženy cítí více ohrožené než muži je tedy pochopitelným vyústěním. Možné ale je, že ve skutečnosti žije ve stresu z útoku větší procento žen. Laurent Vogel uvádí: „Je obtížné žít pod neustálým tlakem rizika a při jasném vnímání tendencí k poškození zdraví, které je člověk nucen akceptovat. Podcenění rizik, popírání vztahu mezi prací a některými ohroženími zdraví může také představovat prostředek obrany zdraví. Selektivní organizace vnímání rizik se liší mezi kolektivy pracujících mužů a žen.“ (11, str.34) Myslím si, že mohou nastat situace, kdy mužský element na místě zásahu není přímo příčinou uklidnění situace, ale mužská fyzická podstata je přeci jen obvykle robustnějšího rázu, a proto se nestane tak snadným cílem potencionálního útoku. Předpokládám, že i například klient v ebrietě se raději vyhne atakovat od pohledu silnějšího muže o váze 90 Kg, než-li drobnou záchranářku.

V otázce č. 22 je respondent tázán, zda mu byla někdy kolegou vyčítána jeho nepřipravenost pro výkon zaměstnání s ohledem na pohlaví. Z celkového počtu mužů 64 (100%) zažili 3 (5%) výčitky kolegy k výkonu práce s ohledem na pohlaví. Obdobnou zkušenost zažilo 6 žen (11%) z celkového počtu 53 žen (100%). Takové výčitky nezažilo 53 mužů (83%) a 41 žen (78%). Nevím odpovědělo 8 mužů (12%) a 6 žen (11%). Shrnul bych tuto otázku do závěru, že vzájemné chování mužů a žen je veskrze tolerantní, ale občas si přesto někdo „rýpne“.

Zda se stali respondenti dotazníku někdy na pracovišti terčem sexuálně zaměřených žertů poukazujících na jejich neschopnost se dovídáme prostřednictvím otázky č. 22. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 12 mužů (19%) stalo terčem sexuálně zaměřených žertů poukazujících na jejich neschopnost. Z celkového počtu 53 žen (100%) se terčem těchto žertů stalo 14 žen (26%). Tuto zkušenost nezažilo 44 mužů (69%) a 35 žen (66%). Nevím v dotazníku odpovědělo 8 mužů (12%) a 4 ženy (8%). Laurent Vogel je názoru, že: „Sexuální obtěžování je současně navázáno na pracovní podmínky a na podhodnocení ženy, kdy se na ně za určitých okolností pohlíží jako na objekt možného přivlastnění.“ (11, str.40) Nízké procento kladných odpovědí je zde žádoucí, ale ze svých zkušeností bych očekával mnohem vyšší procento odpovědí ano, s ohledem na vzájemné přátelské škádlení mezi muži a ženami na pracovištích, jehož jsem byl během praxí u ZZS JčK svědkem. Zdůrazňuji přátelské škádlení, ne sexuální obtěžování za účelem ponížení.

Otázka č. 23 se ptá, jakou posádku by preferoval respondent, kdyby se sám stal závislým na přivolané pomoci. Z hlediska genderové problematiky je uspokojivým zjištěním, že více než polovina mužů i žen bych preferovalo příjezd posádky smíšené. Z celkového počtu mužů 64 (100%) preferuje 16 mužů (25%) příjezd mužské posádky v případě, že budou sami závislí na pomoci ZZS. Z celkového počtu 53 žen (100%) preferují příjezd mužské posádky ZZS 4 ženy (8%). Ženskou posádku preferují 2 muži (3%) a 6 žen (11%). Smíšenou posádku preferuje 33 mužů (52%) a 31 žen (58%). Nevím odpovědělo 13 mužů (20%) a 12 žen (23%).

Zda mají v očích respondentů lepší komunikační dovednosti muži či ženy nám sdělují výsledky otázky č. 24. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 8 (12%) mužů domnívá, že ženy mají lepší komunikační dovednosti. Z celkového počtu 53 žen (100%) se domnívá 10 žen (19%), že lepší komunikační dovednosti mají ženy. 10 (16%) mužů se domnívá, že lépe komunikují muži a tento názor zastávají 4 ženy (7%). O komunikačních dovednostech nerozhoduje pohlaví se domnívá nadpoloviční většina obou skupin: 43 mužů (67%) a 39 žen (74%). Nevím odpověděli 3 muži (5%) a žádná žena.

Otázka č. 25 byla zaměřená na rozdílné požadavky na muže a na ženy během výkonu profese. Z celkového počtu mužů 64 (100%) se 17 mužů (27%) setkává s rozdílnými požadavky na muže a ženy během výkonu profese. Z celkového počtu 53 žen (100%) má tuto zkušenost 15 žen (28%). S rozdílným požadavky se neseťkává 29 mužů (45%) a 30 žen (57%). Nevím odpověděli 4 muži (6%) a 3 ženy (6%). Občasně se s tímto jevem setkává 14 mužů (22%) a 5 žen (9%). Dělbá práce mezi mužské a ženské přináší dle Laurenta Vogela oboustrannou nechuť k výkonu práce určené pro druhé pohlaví: „Když zkoumáme strategie odporu zaměstnaných žen, seznáme také, jak se jim daří poukazovat na důsledky dělby práce mezi ženy a muže. Za situací zvláště tvrdých pracovních podmínek mohou argumentovat 'To není práce pro ženy'.“ (11, str. 40) Podle mě platí to samé pro muže a z toho pramení občasný pocit, že jsou mužům či ženám poskytovány v práci nějaké úlevy.

Poslední otázka dotazníku sonduje preference mužů a žen, koho by vybrali, kdyby se ocitli v pozici, že rozhodují o přijetí nového člena výjezdové posádky RZP. Z celkového počtu mužů 64 (100%) by 38 mužů (59%) přijalo do výjezdové posádky raději muže. 5 mužů (8%) by raději přijalo jako nového kolegu ve výjezdové posádce ZZS ženu. 21 mužů (33%) odpovědělo, že neví. Z celkového počtu 53 žen (100%) by rozhodlo ve prospěch přijetí muže 22 žen (41%). Ženu by raději přijaly 2 ženy (4%) a 29 žen (55%) neví. Výsledky této otázky jsou téměř odpovědí na hypotézu H1. Křížková uvádí: „S bariérou se v organizaci setkávají především ženy... Společenské bariéry zahrnují příležitosti v přístupu ke vzdělání a zaměstnání, celkovou genderovou strukturu společnosti a zejména genderové stereotypy.“ Nesouhlasím s názorem o omezeném přístupu ke vzdělání, již výše v textu je uvedeno, že žen studuje v současné době na univerzitách více než mužů. Nicméně bariéry existují. Z mého pohledu a na základě výzkumu nejsou tyto bariéry postavené organizací, ale nosí si je muži a ženy sami ve svých hlavách v podobě rigidního myšlení.

6. Závěr

Cílem bakalářské práce na téma Rovnost pracovního uplatnění mužů a žen v záchranné službě bylo zmapování rovnosti pracovního uplatnění mužů a žen u Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje a prozkoumat preference pracovníků Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje, s ohledem na genderovou problematiku a jejich názory na spolupráci s kolegy opačného pohlaví. Oba cíle bakalářské práce byly splněny.

V první části bakalářské práce se zabývám současností ZZS JčK jakožto předmětu svého zkoumání. Rovněž se zabývám současností genderové politiky, rovnosti mezi muži a ženami a diskriminací. Druhá část práce je zpracováním provedeného výzkumu mezi pracovníky ZZS JčK.

První hypotéza, která tvrdí, že ve výjezdových posádkách RZP jsou preferováni muži byla z hlediska přístupu organizace ZZS JčK vyvrácena. Nicméně je podstatné, že nebyla vyvrácena, ba naopak byla potvrzena odpověďmi jednotlivých pracovníků ZZS JčK. Co se tím snažím říct? Podíváme-li se na otázku č. 16 a především pak na otázku č. 26, zjišťujeme, že muži jsou vskutku preferovanou skupinou oproti ženám. Závěrem je tedy fakt, že ačkoli organizace jako taková se chová ke svým zaměstnancům i zaměstnancům potencionálním rovnocenně a nečiní rozdílů mezi muži a ženami, tak rozdílný přístup mají samotní zaměstnanci. V otázkách vzájemného hodnocení byly výsledky uspokojivé z hlediska vzájemné tolerance a uznání pracovního výkonu kolegů opačného pohlaví. Ale pokud jsme se dostali k otázkám preferencí, z tajemných důvodů byli upřednostňováni muži, ačkoli z výsledků vyplývá již zmíněná tolerance a uznání pracovního výkonu žen. Těmito tajemnými důvody jsou bezpochyby genderové stereotypy. Společnost má asi zažité, že když se řekne záchranář, tak to bude dobře stavěný chlap, plný optimismu, s úsměvem na rtech a silou v pažích... V úvodu své práce vzpomínám stáž u HZS v Nízkých Tatrách. A také si vzpomínám, že přesně takové záchranáře jsem tam očekával spatřit. Zda jsem byl překvapen?

Druhá hypotéza se domnívá, že na operačním středisku ZZS jsou preferovány ženy.

I zde platí, co jsem napsal výše. Šetření neprokázalo žádné pochybení, diskriminaci klasickou ani pozitivní ze strany organizace. A přesto se opět hypotéza potvrdila skrze preference respondentů, především podíváme-li se na otázku č. 17. Opět z tajemných důvodů, které můžu vysvětlit jedině hluboce zakořeněným přesvědčením a názory, které jsou pravdivé zrovna tak jako, že kluci nepláčou. Správné žlázy k pláči máme, ať jsme muži nebo ženy. Zvyk je železná košile, těžko se svléká.

V současné době není k dispozici žádný vhodný zdroj, který by se zabýval genderovou problematikou v řadách ZZS, proto by bylo pěkné, kdyby se tato práce stala výchozím podkladem pro zájemce o téma, s možností dalšího rozpracování.

7. Použité zdroje

7.1 Použitá literatura

- 1) BADINTEROVÁ, E.: *XY: O mužské identitě*. 1. Vydání, Praha: Paseka 2005. 272 str., ISBN 80-7185-727-0
- 2) BOSÁKOVÁ, M., FRANK, P., KULGEROVÁ, D., et al.: *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Brno: Nesehnutí 2005. 48 str., ISBN 80-903228-7-5
- 3) CONNELL, R.W.: *Gender*. 3. vyd. Cambridge, UK: Polity Press 2005. 173 str., ISBN 0-7456-2715-3
- 4) HOLÁ, B., a kolektiv: *Zaostřeno na ženy, na muže*. Ročník 2006, Praha: Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva, Český statistický úřad 2006. 239 str., ISBN 80-250-1356-1
- 5) HOLÁ, B., a kolektiv: *Zaostřeno na ženy, na muže*. Ročník 2008, Praha: Samostatné oddělení specifických statistik obyvatelstva, Český statistický úřad 2008. 245 str., ISBN 978-80-250-1877-4
- 6) HOLÁ, B., a kolektiv: *Ženy a muži v datech*. 1.vyd. Praha: Český statistický úřad 2005, 100 str., ISBN 80-250-1092-9
- 7) HOLÁ, B., a kolektiv: *Život žen a mužů*. Ročník 2006, Praha: Český statistický úřad 2006, 111 str., ISBN 80-250-1382-0
- 8) KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K.: *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. 1.Vyd. Praha: Management press 2004, 155 str., ISBN 80-7261-117-8
- 9) MACEWEN SCOTT, A., *Gender segregation and social change*. 2.vyd. Oxford, UK: Oxford University Press 2002, 374 str., ISBN 0-19-827393-2
- 10) RUBERY, J., SMITH, M., FAGAN, C.: *Women's Employment in Europe*, 1.vyd. London, UK: Routledge 1999, 350 str., ISBN 0-7365-3480-1

- 11) VOGEL, L.: *Ochrana zdraví žen na pracovištích v Evropě - trvalá nerovnost*. 1.vyd. Praha 2006, Českomoravská konfederace odborových svazů, 201 str., ISBN 80-86809-07-2

7.2 Online zdroje

- 12) BUSINESS CENTER: *Zákoník práce*. [cit. 2008-16-04].
On-line: <http://www.business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace>
- 13) DISKRIMINACE: *Pracovní diskriminace*. [cit. 2008-10-04].
On-line: http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/diskriminace_v_zamestnani
- 14) DOLEŽELOVÁ JACHANOVÁ, A.: *Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen vyzývá státy k posílení politické participace žen*. [cit. 2008-01-04].
On-line <http://www.feminismus.cz/fulltext.html?x=1931031>
- 15) HÁJEK, K.: *Mají muži méně práv než ženy? Český svaz mužů 2007* [cit. 2009-16-04].
On-line: <http://www.rovnoprapnost.cz/zpravy/maji-muzi-mene-prav-nez-zeny-1020/>
- 16) KALÍK, Č., TOMEK, P., POKORNÝ, J.: *Grant Standarda léčebného plánu a intervencí v PNP a urgentní medicíně*, registrační číslo NO/5079-1, doba řešení 1998. [cit. 2008-30-03].
On-line <http://www.zzs.cz/stand/standard.htm>
- 17) KRÁLÍKOVÁ, A., a kolektiv: *Genderový balíček 3/2005*. Gender Studies o.p.s. 2005. [cit. 2009-09-03].
On-line http://www.feminismus.cz/download/GB_trhprace_0305.pdf

- 18) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů 2006 [cit. 2009-10-03].
On-line: . http://www.mpsv.cz/files/clanky/4463/zprava_2006.pdf
- 19) PARLAMENT ČESKÉ REPUBLIKY: *Listina základních práv a svobod*. [cit. 2009-10-03].
On-line: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- 20) PATERA, L.: *Zpráva o diskriminaci a porušování lidských práv*. Rok 2002. [cit. 2008-16-04].
On-line: <http://iusstin.cz/art.asp?art=123>
- 21) PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY ČESKÉ REPUBLIKY: *Odborná způsobilost*. Rok 2009. [cit. 2009-07-04].
On-line: http://www.portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/place
- 22) RESCUE REPORT: *Ženy na scéně*. [cit. 2008-16-02].
On-line: <http://www.rescue.cz/clanky/clanek/zeny-na-scene/>
- 23) ROVNOPRAVNOST: *Postavení MPSV při rozvoji rovných příležitostí mužů a žen*. 2002. [cit. 2009-16-7].
On-line: <http://www.rovnopravnost.cz/zpravy/postaveni-mpsv-pri-rozvoji-rovnych-prilezitosti-muzu-a-zen-111/>
- 24) SLABÝ, M.: *Výroční zpráva 2005*, České Budějovice 2006.
Zdravotnická záchranná služba Jihočeského kraje. [cit. 2008-16-02].
On-line <http://www.zzsck.cz>
- 25) SOKAČOVÁ, L.: *Stručná historie feminizmu*. [cit. 2009-10-04].
On-line: <http://www.feminismus.cz/historie.shtml>
- 26) ŠEBLOVÁ, J.: *Zajištění rendez-vous systému*. Společnost Urgentní medicíny a medicíny katastrof, Kladno 2007. [cit. 2009-13-03].
On-line: http://www.urgmed.cz/stanoviska/08_rv.pdf
- 27) ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA JIHOČESKÉHO KRAJE [cit. 2009-09-03].
On-line: <http://www.zzsck.cz/>

- 28) ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA STŘEDOČESKÉHO KRAJE: Zdravotnické operační středisko. Rok 2008. [cit. 2009-11-03].
On-line:
<http://www.uszssk.cz/index.php?mid=62&msid=62&PHPSESSID>

7.3 Tištěné seriálové publikace a jiné

- 29) DOLEŽELOVÁ JACHANOVÁ, A.: *Půl na půl noviny*, 19.6.2008, Praha, Gender Studies o.p.s., str.8
- 30) FORMANOVÁ, Z. a kol.: *Podklad pro roční zprávu ZZS JčK a základní personální údaje*. České Budějovice, Personální oddělení. 31.3.2009
- 31) MLSOVÁ, L.: Sanity bude řídit z Budějovic. *Mladá fronta DNES – Jižní Čechy*, 5.9.2008, Anděl Media Centrum, str. 2
- 32) VLASÁK, M.: *Historie ZZS Jindřichův Hradec*. Z emailové korespondence 2009. miroslav.vlasak@zsjck.cz
- 33) ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA JIHOČESKÉHO KRAJE: *Výroční zpráva 2008*. České Budějovice 2009

8. Klíčová slova

Diskriminace

Gender

Rovnost

Zdravotnická záchranná služba

Zdravotnické operační středisko

9. Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 1

DOTAZNÍK

Dobrý den, jmenuji se David Šámal a jsem studentem III. Ročníku Zdravotně sociální fakulty Jihočeské Univerzity v Českých Budějovicích. Při psaní bakalářské práce se zabývám tématem rovnosti pracovního uplatnění mužů a žen u záchranné služby.

Žádám Vás o pomoc při sběru dat, která jsou pro splnění tohoto úkolu nezbytná.

Sběr dat provádím zcela anonymní dotazníkovou formou.

Pokyny pro vyplnění dotazníku:

Tento dotazník nabízí odpovědi typu ano–ne a další různé varianty odpovědí. Pokud souhlasíte z některou variantou odpovědi, označte ji kroužkem. Tam, kde jsou za otázkou tečky, prosím doplňte, je to prostor pro Vaši odpověď. Ve většině otázek máte na výběr pouze jednu odpověď. Pokud musíte svoji odpověď opravit, tak novou, správnou odpověď podtrhněte.

Děkuji Vám všem za spolupráci.

David Šámal

1) Označte pohlaví:

- a) Muž
- b) Žena

2) Věková skupina:

- a) 20-25 let
- b) 26-30 let
- c) 31-35 let
- d) 36-40 let
- e) 41-50 let
- f) 51-55 let
- g) 56 a více let

3) Nejvyšší dosažené vzdělání:

- a) Středoškolské ukončené maturitou
- b) Specializační (ARIP, DiS), dopište jaké.....
- c) Ukončené vysokoškolské bakalářské vzdělání
- d) Ukončené vysokoškolské magisterské vzdělání
- e) Jiné, dopište.....

4) Jak dlouho pracujete u záchranné služby?

- a) 0- 1 rok
- b) 2- 5 let
- c) 6- 10 let
- d) 11-15 let
- e) 16-20 let
- f) 21-25 let
- g) 26 a více let

5) Pracovali jste někdy na odděleních ARO, JIP, urgentní příjem? Pokud ano, napište prosím jak dlouho.

- a) 0- 1 rok
- b) 2- 3 roky
- c) 4- 5 let
- d) 6-10 let
- e) 11 a více let

6) Vaše pracovní zařazení u ZZS:

- a) Lékař
- b) Zdravotní sestra-záchranář
- c) Zdravotnický záchranář
- d) Dispečer
- e) Řidič
- f) Dispečer, zdravotní sestra-záchranář
- g) Dispečer, zdravotnický záchranář
- h) Zdravotnický záchranář, řidič

7) Přijetí do pracovního poměru u ZZS JČK bylo bezproblémové?(Pokud zaškrtnete ano, přejděte na otázku č. 12)

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

8) Pokud přijetí bylo problémové, o jaké pracovní zařazení šlo?

- a) Lékař
- b) Zdravotní sestra-záchranář
- c) Zdravotnický záchranář
- d) Dispečer
- e) Řidič
- f) Dispečer, zdravotní sestra-záchranář
- g) Dispečer, zdravotnický záchranář
- h) Zdravotnický záchranář, řidič

9) Jaká byla příčina , proč Vás nechtěli přijmout?

- a) Nedostatečné vzdělání
- b) Nedostatečná praxe v oboru
- c) Pohlaví
- d) Věk
- e) Jiné,
doplňte.....

10) Pokud jste byli, byla odmítnuti, měli jste pocit, že uvedený důvod byl pravdivý?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Částečně

11) Setkali jste se s případem upřednostňování mužů či žen při žádosti o práci častěji u ZZS JČK?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nedokážu posoudit, byl jsem přijat hned

12) Setkal, setkala jste se s případem upřednostňování mužů či žen při žádosti o práci u ZZS jinde v ČR?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

13) Máte někdy pocit, že osoby opačného pohlaví práci nezvládají?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Někdy, dopište v čem

.....

14) Cítíte se Vy vždy psychicky, fyzicky, odborně připraven(a) pro výkon zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

15) Dostal(a) jste se do situace, kdy jste nebyli schopni výkonu práce s ohledem na přílišné požadavky (v případě potřeby kroužkujte více odpovědí) :

- a) Odborné
- b) Fyzické
- c) Psychické
- d) Nikdy

16) Jako svého pracovního kolegu ve voze ZZS máte raději:

- a) Muže
- b) Ženu
- c) Nezáleží mi na tom
- d) Nevím

17) Jako svého pracovního kolegu na dispečinku máte raději:

- a) Muže
- b) Ženu

18) Dostali jste se někdy do střetu s klientem, který byl podle Vás zapříčiněn tím, že jste muž nebo naopak žena?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

19) Dostali jste se někdy do střetu s příbuzným oběti, náhodným svědkem, který byl podle Vás zapříčiněn tím, že jste muž nebo naopak žena?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

20) Cítíte se během výkonu zaměstnání ohroženi více než Váš kolega?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

21) Vyčítal Vám kolega ze ZZS Vaši nepřipravenost pro výkon s ohledem na Vaše pohlaví?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

22) Stali jste se někdy na pracovišti terčem sexuálně zaměřených žertů poukazujících na Vaši neschopnost vzhledem k Vašemu pohlaví?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

23) V případě, že budete sami závislí na pomoci přivolané ZZS, preferujete příjezd posádky:

- a) Mužské
- b) Ženské
- c) Smíšené
- d) Nevím

24) Domníváte se, že lepší komunikační dovednosti mají :

- a) Ženy
- b) Muži
- c) Nerozhoduje pohlaví
- d) Nevím

25) Setkáváte se během výkonu profese s rozdílnými požadavky na muže a ženy?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím
- d) Občas

26) Pokud byste se dostali do pozice, kdy rozhodujete o přijetí či nepřijetí nového člena ZZS do výjezdové posádky a uchazeči by měli stejnou praxi, vzdělání a zkušenosti, vybrali byste si raději :

- a) Muže
- b) Ženu
- c) Nevím