

Strategicko-analytický úvod do problematiky trhu práce a SWOT analýza**SWOT analýza v oblasti rodovej rovnosti**

Autorka: Ing. Margita Barošová

Úvod

SWOT analýza sa v praxi najčastejšie používa ako nástroj pre tvorbu strategických dokumentov t. j. stratégií, koncepcií a pod., a to tak operatívnych (krátkodobých), strednodobých ako aj dlhodobých. Predstavuje komplexnú metódu kvalitatívneho ohodnotenia všetkých oblastí definovaných príslušnou stratégiou. V metodickom ponímaní predstavuje silný nástroj pre celkovú analýzu vnútorných a vonkajších činiteľov, ktoré môžu mať rôzny stupeň vplyvu na dosiahnutie konečného cieľa príslušnej stratégie.

Podstata metódy (SWOT analýzy) spočíva v klasifikácii a ohodnotení jednotlivých faktorov, ktoré sú zaradené do štyroch skupín (silné stránky/S, slabé stránky/W, príležitosti/O a ohrozenia/T). Analýzou ich vzájomnej interakcie, t. j. silných a slabých stránok na jednej strane a príležitostí a hrozieb na druhej strane je možné získať nové kvalitatívne informácie, ktoré charakterizujú a hodnotia úroveň ich vzájomného stretu.

Analýza príležitostí (O – T) umožňuje identifikovať príležitosti, ktoré môžu pomôcť pri dosiahnutí zadaného strategického (konečného) cieľa stratégie. Súčasne nás núti zamyslieť sa nad problémami, s ktorými sa pri jeho dosiahnutí boríme, a tak nás nabáda k vypracovaniu reálnej stratégie, ktorá bude brať do úvahy tak ponúkané príležitosti ako aj možné riziká spojené s dosiahnutím tohto konečného (strategického) cieľa. Je len a len na nás, ako tieto faktory zhodnotíme (ako určité východisko) v kontexte s vypracovaním príslušnej stratégie, ktorá má zabezpečiť dosiahnutie nami definovaného strategického cieľa.

Pri analýze, resp. hodnotení silných a slabých stránok (S - W) je dôležité, aby sme zhodnotili aj stupeň závažnosti toho-ktorého faktora/prvku na dosiahnutie konečného (strategického) cieľa, to znamená, či ide o silný faktor, marginálny alebo o neutrálny faktor, a teda či jeho vplyv je vysoký, stredný alebo nízky.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že SWOT analýzu si v praxi netreba zamieňať za možnú stratégiu pre dosiahnutie určitého stanoveného cieľa. SWOT analýza predstavuje len opisy podmienok ("prostredia"), ktoré rámcujú určité poznané "prednosti" a "obmedzenia", "výzvy" a "riziká" daného prostredia² súvisiace s dosiahnutím vytýčeného cieľa, kým možné stratégie určujú aktivity/opatrenia potrebné na dosiahnutie tohto (zadaného) cieľa (cieľov). Z toho logicky vyplýva, že SWOT analýza plní dobre svoj účel len vtedy, ak jej predchádza jasné zadané jej konečného cieľa, resp. konečného cieľa príslušnej stratégie. Len ak je už cieľ jasne zadaný, môže sa SWOT analýza použiť ako určitá metodická (analytická) podpora pre dosiahnutie tohto (konečného strategického) cieľa.

V našom prípade sa SWOT analýza stáva nástrojom na vypracovanie kvalitného dokumentu *Národnej stratégie rodovej rovnosti na roky 2009 - 2013*, ktorej konečným (strategickým) cieľom je zabezpečenie implementácie rovnosti mužov a žien v Slovenskej republike, a to tak de jure (legislatíva), ako aj de facto (dôsledná aplikácia v praxi), a to najmä v nasledovných vecných oblastiach (zadaných stratégiou):

¹ Príloha k *Národnej stratégii rodovej rovnosti pre roky 2009-2013*.

² pre ktoré je zadané dosiahnutie daného cieľa (môže to byť štát, región, mesto, ale aj podnik a pod.)

- ® *ekonomická, hospodárska, sociálna oblasť a oblasť zdravotníctva,*
- ® *oblasť rodiny,*
- ® *oblasť verejného a politického života, participácie a reprezentácie,*
- ® *oblasť výskumu, vzdelávania, školstva, médií a kultúry.*

SWOT analýza v tomto prípade nie je vypracovaná za každú z vyššie definovaných prioritných oblastí samostatne, ale je vypracovaná ako jedna, a to spoločne pre všetky tieto oblasti. Je tomu tak aj preto, lebo mnohé prvky tejto SWOT analýzy sú spoločné pre viaceré (v niektorých prípadoch pre všetky) vymedzené oblasti definované stratégiou a tiež nezriedka sú navzájom aj úzko previazané.

Predložená SWOT analýza:

- ® *mapuje rôzne stránky (slabé, silné, príležitosti, obmedzenia) vo vyššie uvedených vecných oblastiach, v ktorých má byť primárne zabezpečená implementácia rovnosti mužov a žien v Slovenskej republike. Nepredstavuje teda vyčerpávajúcu analýzu všetkých potenciálnych oblastí spoločností, v ktorých by sa mala implementovať rodová rovnosť, ale sústreďuje sa predovšetkým na tie oblasti, ktoré sú zafinované ako prioritné pre potreby vypracovania vyššie uvedenej národnej stratégie v oblasti rovnosti mužov a žien;*
- ® *v žiadnom prípade nenahrádza akúkoľvek koncepciu a/alebo stratégiu v oblasti rodovej rovnosti, ani žiadny druh akčného plánu rodovej rovnosti. Je len určitým, aj keď dôležitým, racionálnym a metodickým materiálom (podkladovým materiálom), ktorý má ambíciu stať sa jedným z východiskových dokumentov pre ďalšie rozpracovanie nielen Národnej stratégie v oblasti rodovej rovnosti pre roky 2009 – 2013, ale aj ďalších - na ňu nadväzujúcich dokumentov;*
- ® *v prvom rade reaguje na existujúce strategické dokumenty Európskej únie v oblasti rodovej rovnosti, akými sú najmä Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov (2006 – 2010)³ a Akčný program pre gender mainstreaming v rozvojovej spolupráci Spoločenstiev z roku 2001. V tejto súvislosti treba uviesť, že aj vláda SR sa vo svojom Programovom vyhlásení na obdobie rokov 2006 – 2010 zaviazala, že pri presadzovaní svojej politiky bude presadzovať a podporovať rovnoprávnosť žien a mužov ako dôležitý faktor rozvoja demokracie a realizácie ľudských práv tak, aby sa naplnili záväzky vyplývajúce z Lisabonskej stratégie, ako aj z medzinárodných zmlúv.*

Pri posudzovaní kvality tu rozpracovanej SWOT analýzy treba mať na pamäti nielen existujúce "užšie" podmienky pre jej spracovanie, akými sú napríklad obmedzenia materiálne (technické a finančné), organizačné (vrátane časového obmedzenia) a obmedzenia v oblasti ľudských zdrojov (dostatok erudovaných odborníkov pre túto oblasť schopných v relatívne krátkom čase navzájom kooperovať), ale aj existujúce "širšie" podmienky pre jej vypracovanie, akými sú, napríklad, stav poznania danej spoločnosti v tejto oblasti, stav uvedomenia si potreby a akútности riešenia tohto problému zo strany existujúcej spoločnosti (existujúce spoločenské vedomie), schopnosť spoločnosti absorbovať niektoré možné výsledné riešenia, krátkodobé skúsenosti s riešením tohto problému u nás a pod.

³ *Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov – KOM (2006) 92*

1. SWOT ANALÝZA PRE NÁRODNÚ STRATÉGIU RODOVEJ ROVNOSTI

1.1. SILNÉ STRÁNKY

- Existencia antidiskriminačnej legislatívy a medzinárodných dokumentov v oblasti rodovej rovnosti.
- Existencia ustanovení o rovnakom zaobchádzaní v zákonoch upravujúcich pracovnoprávne (právne vzťahy) zamestnancov v súkromnom a verejnom sektore (napr. Zákonník práce, zákony upravujúce verejnú a štátnu službu atď.), v zákone o službách zamestnanosti, ako aj v iných zákonoch.
- Existencia zákona v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci/BOZP (zákon č. 355/2007 Z. z.), ktorý venuje osobitnú pozornosť bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci žien a rovnosti príležitostí žien (tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace matky)
- Existencia zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (zákon č. 124/2006 Z.z.) zohľadňujúceho aj rodový aspekt.
- Rastúci medzinárodný tlak na účinné riešenie problematiky rodovej rovnosti (rovnosti príležitostí mužov a žien).
- Prezentácia verejného záujmu o riešenie problematiky rodovej rovnosti vo verejno-právnych dokumentoch.
- Skvalitnenie slovenskej legislatívy v oblasti rovnosti odmeňovania mužov a žien.
- Avizované skvalitnenie európskej legislatívy v oblasti rovnosti odmeňovania mužov a žien.
- Rast sebauvedomenia žien.
- Aktívny mimovládny sektor (mimovládne organizácie žien).
- Tradične akceptovaná zamestnanosť žien.
- Zrovnoprávnenie veku odchodu do dôchodku žien a mužov.
- Porovnateľná vzdelanostná úroveň mužov a žien.
- Posilnenie inštitucionálneho zabezpečenia v oblasti rodovej rovnosti (na národnej úrovni, na regionálnej úrovni, ale aj na ostatných úrovniach miestnej verejnej správy).
- Existencia Slovenského národného strediska pre ľudské práva.
- Existencia Stálej komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí pri Výbore Národnej rady SR (NR SR) pre sociálne veci a bývanie.
- Existencia Výboru NR SR pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien.
- Existencia Rady vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť.
- Existencia centra rodových štúdií pri Filozofickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave.
- Spolupráca s odborovými zväzmi a Komisiou pre rovnosť žien a mužov pri Konfederácii odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ SR).
- Uvedomenie si potreby rodovej rovnosti aj v oblasti zdravotníctva, BOZP, reprodukčného a sexuálneho zdravia.
- Uvedomenie si potreby rodovej rovnosti v oblasti vzdelávania a informovanosti.
- Šírenie príkladov dobrej praxe z oblasti prorodinnej a prorodovej orientácie firiem.
- Spolupráca a aktivizácia jednotlivých zamestnávateľov pre oblasť rodovej rovnosti.
- Vyššia úroveň informovanosti o rodovej rovnosti.
- Rastúca kooperácia a sieťovanie aktérov v oblasti rodovej rovnosti v nadnárodnom kontexte.
- Realizácia výskumov a prieskumov v niektorých oblastiach rodovej nerovnosti zadefinovaných stratégiou.

- Možnosť čerpať finančné prostriedky z Európskeho sociálneho fondu (jedného zo štrukturálnych fondov Európskej únie).
- Možnosť podania individuálnej sťažnosti v prípade diskriminácie žien na Výbor pre odstránenie diskriminácie žien v zmysle Opčného protokolu k CEDAW⁴.
- Možnosť obrátiť sa na súd v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.
- Rastúca mobilizácia príslušníkov Policajného zboru SR do riešenia problematiky násila na ženách.
- Existencia rodovo členených údajov v niektorých oblastiach definovaných stratégiou (najmä na trhu práce vrátane oblasti BOZP, v oblasti vzdelávania).

1.2. SLABÉ STRÁNKY

- Absencia agendy rodovej rovnosti v kompetenčnom zákone.
- Absencia samostatného parlamentného výboru pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí v NR SR.
- Absencia agendy rodovej rovnosti v zákone o samosprávnych krajoch a v zákone o obecnom zriadení.
- Absencia rozmeru rodovej rovnosti v programových dokumentoch ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja.
- Nedostatočná alokácia finančných prostriedkov pre oblasť rodovej rovnosti v štátnej správe regionálnej a miestnej samospráve.
- Neaktuálne koncepčné dokumenty v oblasti rodovej rovnosti.
- Neexistencia strategických dokumentov v oblasti rodovej rovnosti.
- Neadekvátne právna úprava niektorých osobných a majetkových vzťahov vznikajúcich alebo realizujúcich sa v oblasti rodiny.
- V právnej úprave rozvodov manželstva absentuje úprava možnosti rozvodu dohodou.
- Absencia špeciálnej legislatívnej úpravy pre oblasť prevencie a eliminácie násilia na ženách (a deťoch).
- Absencia koordinačného centra pre prevenciu a elimináciu násilia na národnej úrovni.
- Nízke zastúpenie žien vo vrcholových politických orgánoch.
- Nízke zastúpenie žien vo vláde a vládnych orgánoch.
- Nižšia miera ekonomickej aktivity žien ako mužov.
- Nižšia miera zamestnanosti žien ako mužov.
- Vyššia miera nezamestnanosti žien ako mužov.
- Vysoký stupeň rodovej segregácie na trhu práce (segregácie povolání a pod.).
- Nízke zastúpenie žien v podnikaní.
- Nízke zastúpenie žien vo vedúcich a riadiacich pozíciách.
- Nižší počet žien s vyššími akademickými a vedeckými hodnotami v porovnaní s mužmi.
- Nižšie zastúpenie žien ako mužov na vedeckej pracovnej sile.
- Nízke zastúpenie žien na vedúcich vedeckých pozíciách.
- Nižšie zastúpenie žien na akademických postoch vyšších stupňov.
- Výskyt diskriminácie žien na trhu práce (v prístupe k zamestnaniu a v zamestnaní – napr. v oblasti vzdelávania, pracovného postupu, v odmeňovaní a pod.).
- Dlhodobý vysoký rodový mzdový rozdiel.

⁴ *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979 (Union Nations Convention) 1979. [Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. OSN, New York 1979 (zbierka zákonov č. 62/1987, čiastka 13).]*

- Pretrvávajúce rodových stereotypov na trhu práce a v rodinách (rodinnej výchove), vo výchove a vzdelávaní, kultúre a umení a pod., resp. vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Nedostatok cenovo (finančne) dostupných zariadení pre oblasť starostlivosti o deti v predškolskom veku (jasle, škôlky).
- Nedostatok finančne dostupných zariadení a sociálnych služieb a podporných mechanizmov pre starostlivosť o osoby vyžadujúce si osobitnú starostlivosť (o osoby staršie, o osoby ťažko zdravotne postihnuté a pod.) pre potreby podpory zosúladenia pracovného a rodinného života.
- Neexistencia čiernej listiny a dodržiavania etického kodexu pre oblasť rodovej rovnosti.
- Nízka osveta v prospech podpory rodovej rovnosti v kultúre, umení a v masmédiách.
- Stereotypné zobrazovanie žien a mužov v médiách a utvrdzovanie ich tradičných rolí.
- Nedostatočná rodová citlivosť, nízka osveta v oblasti rodovej rovnosti zo strany médií a absentujúci spoločenský diskurz o rodovej rovnosti.
- Nedostatočný výskum (v niektorých oblastiach aj absentujúci) vo všetkých oblastiach rodovej rovnosti/nerovnosti definovaných stratégiou.
- Nedostatočná pozornosť sa venuje rodovému aspektu v oblasti ochrany, podpory a rozvoja verejného zdravia (napr. rozdielnym dopadom niektorých prác na zdravie mužov a žien).
- Nedostatočné inštitucionálne zabezpečenie rodovej rovnosti.
- Absencia nezávislých inštitúcií pre oblasť rodovej rovnosti.
- Nedostatočné analytické a štatistické pokrytie problematiky rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Nedostatočná pripravenosť predstaviteľov verejnej správy a sociálnych partnerov (najmä zástupcov zamestnávateľov) na účinné riešenie problematiky rodovej rovnosti – inštitucionalizovaná štrukturálna diskriminácia.
- Nedostatočné personálne kapacity na tvorbu národných projektov (vrátane nedostatkov v tejto oblasti) zameraných na riešenie problémov rodovej rovnosti.
- Uprednostňovanie krátkodobých cieľov pri uplatňovaní rodovej rovnosti (pri tvorbe projektov a pod.) pred dlhodobými cieľmi.
- Pretrvávajúci nedostatok rodovo členených údajov v niektorých oblastiach zadaných stratégiou (napr. v oblasti zdravotníctva, kultúry a umenia, verejného zdravia).
- Nedostatočný monitoring dodržiavania rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou, ako aj ich dosahov na mužov a ženy, na ich rodinný život a voľnočasové aktivity.
- Absencia rodovo členených štatistických údajov z oblasti nedodržania "dobrých mravov" v pracovnoprávných vzťahoch.
- Nedôsledné uplatňovanie princípu gender mainstreaming (GM) na všetkých úrovniach rozhodovania.
- Nedostatočné odstraňovanie faktorov, ktoré majú za následok rodovú segregáciu na trhu práce (napr. nedostatočná eliminácia nevhodného pracovného prostredia a fyzickej záťaže), ako aj v iných oblastiach definovaných stratégiou.
- Nedostatočná príprava učiteľov pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti, a tým aj nedostatočné vzdelávanie žiakov a študentov v oblasti rodovej rovnosti.
- Chýbajúce akademické hodnosti (profesori, docenti) potrebné pre zriadenie samostatných odborov na vysokých školách a pre účely akreditácie vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti.

- Absencia vzdelávacích štandardov pre vzdelávanie (na školách) v oblasti rodovej rovnosti v SR.
- Absencia oficiálne schválenej učebnice pre oblasť rodovej rovnosti v SR.
- Nedostatočné zapojenie mužov do riešenia problematiky rodovej rovnosti.
- Nedostatočné zapojenie mužov do starostlivosti o rodinu, domácnosť, deti a ostatných odkázaných členov rodiny.
- Nedostatočné zohľadňovanie rodového aspektu v oblasti zdravia.
- V zdravotníctve a vo vzdelávaní v oblasti zdravotníctva nie je venovaná pozornosť rodovej problematike (nedostatočná rodová citlivosť v medicínskom vzdelávaní).
- Absencia inštitúcií poskytujúcich pomoc obetiam diskriminácie.
- Absencia podporných opatrení (vyrovnávacích opatrení) v zmysle čl. 4 CEDAW.
- Nedostatočné inštitucionálne možnosti v oblasti pomoci ženám zažívajúcim násilie (národné centrum pomoci ženám zažívajúcim násilie).
- "Rezervy" (pretrvávajúce nedostatky) v oblasti riešenia rodovo podmieneného násillia.
- Absencia intervenčných tímov pre oblasť pomoci obetiam rodovo podmieneného násillia.
- Nedostatočné zapracovanie problematiky rodovej rovnosti do zákonov v oblasti sociálneho poistenia (sociálneho zabezpečenia).
- Nedostatočná činnosť kontrolných orgánov v oblasti rodovej rovnosti (kapacitne poddimenzované, nedostatočné metodické pokrytie, nedostatočné právomoci a pod.)
- Nízka vymožiteľnosť práva (vrátane oblasti pracovného práva).
- Neexistencia strategického dokumentu v oblasti reprodukčného a sexuálneho zdravia.

1.3. PRÍLEŽITOSTÍ

- Zakomponovanie agendy rodovej rovnosti do kompetenčného zákona, zákona o samosprávnych krajoch a do zákona o obecnom zriadení.
- Zriadenie samostatného parlamentného výboru pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí v NR SR.
- Prehodnotenie existujúcich národných dokumentov v oblasti rodovej rovnosti (rovnosti príležitostí mužov a žien).
- Vytvorenie nových strategických dokumentov v oblasti rodovej rovnosti.
- Jasné stanovenie dlhodobých a krátkodobých cieľov a nástrojov na ich riešenie a pod. v stratégii riešenia problematiky rodovej rovnosti.
- Zhodnotenie existujúcej legislatívy v oblasti rodovej rovnosti.
- Zhodnotenie zákonov v oblasti sociálneho poistenia, resp. v oblasti sociálneho zabezpečenia ako celku v kontexte s posilňovaním princípu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí mužov a žien.
- Spracovanie právnej úpravy niektorých osobných a majetkových vzťahov, vznikajúcich alebo realizujúcich sa v oblasti rodiny.
- Do právnej úpravy rozvodov manželstva zakomponovať úprava možnosti rozvodu dohodou.
- Spracovanie špeciálnej legislatívnej úpravy pre oblasť prevencie a eliminácie násillia na ženách (a deťoch).
- Zriadenie národného koordinačného centra pre prevenciu a elimináciu násillia na ženách (a deťoch).
- Vytvorenie legislatívnych predpokladov pre dôsledne uplatňovanie rodovej rovnosti v podnikovej praxi (povinnosť zostavovať akčné plány rodovej rovnosti, povinnosť každoročne realizovať prieskumy/analýzy v oblasti dodržiavania rodovej rovnosti a pod.).

- Inštitucionálne dobudovanie sústavy orgánov a organizácií v oblasti presadzovania a dodržiavania rodovej rovnosti, a to tak na národnej ako aj na regionálnej (prípadne aj obecnej) úrovni, a to v celom spektre štátnej správy a samosprávy.
- Posilnenie kompetencií alebo personálne posilnenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva smerom k účinnejšiemu presadeniu rodovej rovnosti, prípadne zriadenie osobitného národného strediska pre rodovú rovnosť, prípadne aj zriadenie úradu ombudsmana pre rodovú rovnosť.
- Vymenovanie splnomocnenca vlády SR pre rodovú rovnosť a zriadenie úradu splnomocnenca vlády SR pre rodovú rovnosť.
- Skvalitnenie a posilnenie pravidelného monitoringu dodržiavania rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Zlepšenie kontroly dodržiavania rodovej rovnosti v oblasti pracovnoprávných a právnych vzťahov (skvalitnenie a posilnenie inšpekcie práce, zriadenie nezávislej inštitúcie pre oblasť rodovej rovnosti a pod.).
- Zriadenie osobitného inštitútu pracovných súdov, ktoré by riešili aj porušovanie zásad rodovej rovnosti.
- Skvalitnenie legislatívy v oblasti rovnosti odmeňovania a jej sankčných mechanizmov.
- Vypracovanie novej metodiky pre účinne postihovanie nedodržania zásady rovnakého odmeňovania.
- Dôsledné zavádzania GM pri tvorbe projektov a programových dokumentov ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja (na národnej, ale aj regionálnej a miestnej úrovni).
- Vytvorenie nového národného akčného plánu v oblasti rodovej rovnosti a rezortných akčných plánov.
- Vytvorenie akčných plánov rodovej rovnosti vo všetkých regiónoch, v obciach a pod.
- Širšie zavádzanie programov zameraných na znevýhodnené skupiny žien do poradenskej činnosti úradov práce, a to najmä v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou (najmä dlhodobou).
- Zavedenie podporných opatrení (zvýšená osвета, podpora mimovládnych organizácií, ktoré pôsobia v tejto oblasti a pod.), v prospech vyššej participácie žien na rozhodovacích procesoch na všetkých úrovniach verejnej správy, a to ako nevyhnutnej podmienky pre riadnu správu verejných vecí.
- Podpora rodovej rovnosti v politických stranách prostredníctvom tvorby interných dokumentov smerujúcich k dôslednému zavádzaniu rovnosti príležitostí mužov a žien v politických orgánoch politických strán a na kandidačných listinách do volieb obecných, regionálnych, parlamentných vrátane volieb do európskeho parlamentu (zavádzanie dočasných vyrovnávajúcich opatrení).
- Podpora vyššej participácie žien vo vláde a vládnych orgánoch a ostatných ústredných orgánoch štátnej správy.
- Podpora vyššej participácie žien vo vrcholových orgánoch regionálnej a obecnej samosprávy.
- Podpora vyššieho zastúpenia žien vo vedúcich a riadiacich orgánoch všetkých stupňov v súkromnom sektore.
- Zavádzanie ďalších (účinnejších) podporných mechanizmov v prospech zosúladenia pracovného a rodinného života zamestnancov (posilnenie legislatívy, podpora projektov, národné súťaže a pod.).
- Monitorovanie dopadu rôznych zákonov, nariadení, opatrení vo verejnej správe na mužov a ženy (dôsledné zavádzanie princípu GM).
- Posilnenie analytického, výskumného a štatistického pokrytia v oblasti rodovej rovnosti (vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou).

- Dôsledné členenie štatistických údajov podľa pohlavia (rodové štatistiky) vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Výskumne a štatisticky pokryť aj také oblasti, ktorým sa doteraz venovala z hľadiska rodovej rovnosti len okrajová pozornosť, napr. zdravotníctvo, doprava, rozpočtovanie, armáda, polícia a pod.
- Vytvorenie lepších podmienok pre podnikanie žien prostredníctvom Agentúry pre rozvoj malého a stredného podnikania. (prípadne prostredníctvom iných vhodných foriem).
- Podpora rodovej rovnosti, resp. rovnosti príležitostí mužov a žien v ozbrojených zboroch (napr. podpora zvýšenia počtu žien v riadiacich orgánoch ozbrojených zborov, na zahraničných/medzinárodných misiách Armády SR a pod.).
- Zavádzanie nových foriem národných súťaží v smere propagácie príkladov dobrej praxe v oblasti rodovej rovnosti.
- Participácia na európskych antidiskriminačných programoch.
- Participácia na medzinárodných programoch/projektoch v oblasti rodovej rovnosti
- Podpora širšej výmeny skúseností (najmä zahraničných) a príkladov dobrých praktík vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Vypracovanie (posilnenie personálnych kapacít) národných projektov (z prostriedkov európskych fondov) pre oblasť rodovej rovnosti (s cieľom inštitucionálneho posilnenia rodovej rovnosti a pod.).
- Účinné využitie prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu v záujme posilnenia problematiky rodovej rovnosti.
- Podpora presadzovania riešenia dlhodobých projektov pre oblasť rodovej rovnosti pred riešením krátkodobých cieľov a zabezpečenie ich trvalej udržateľnosti.
- Uplatnenie viacdrojového financovania pri riešení projektov zameraných na presadzovanie rodovej rovnosti
- Podpora vyššej participácie mimovládnych organizácií a súkromného sektora pri odstraňovaní diskriminačného správania sa vo všetkých oblastiach spoločnosti (na trhu práce, v oblasti osvetly, vzdelávania, kultúry, rozvoja podnikania a pod.)
- Podpora tvorby etických kódexov v oblasti rodovej rovnosti a čiernej listiny porušovateľov rodovej rovnosti.
- Zapájanie mužov do riešenia problematiky rodovej rovnosti.
- Podpora vytvárania sieťovania žien.
- Propagácia aktivít a nových vzorcov správania, ktoré budú motivovať k odpútaniu sa od zabehaných (negatívnych) rodových stereotypov (propagácia príkladov dobrej praxe).
- Zavedenie vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti v iniciačnom a ďalšom vzdelávaní s cieľom odstraňovania stereotypov v oblasti predškolskej výchovy a školského vzdelávania všetkých stupňov.
- Zostavenie vzdelávacích štandardov pre výuku rodovej rovnosti na rôznych stupňoch škôl.
- Venovať pozornosť ďalšiemu vzdelávaniu pedagogických pracovníčok a pracovníkov v oblasti rodovej rovnosti, predovšetkým so zameraním na rodovo citlivú výchovu a rodovo citlivú pedagogiku.
- Podpora vyššieho zastúpenia žien vo vede, na vyšších akademických a vedeckých postoch.
- Odstraňovanie propagácie stereotypizácie v poradenstve pri výbere a príprave na povolania.
- Odstraňovanie bariér v oblasti pracovného prostredia a namáhavosti práce ako prostriedku pre znižovanie segregácie povolání (ženy často odmietajú pracovať na

pracoviskách so sťaženým pracovným prostredím, s vysokou namáhavosťou práce a pod.)

- Vypracovanie návrhov eliminačných opatrení, ktoré budú viesť k rodovo neutrálnym podmienkam práce.
- Rodová senzibilizácia zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov, zamestnávateľov, odborníkov z oblasti definovaných stratégiou formou rôznych popularizačných akcií, ale aj formou ďalšieho vzdelávania na pracovisku (ako súčasť rekvalifikácie).
- Podporiť (stimulovať, propagovať) zakomponovanie riešenia rodovej rovnosti do všetkých foriem sociálneho dialógu (tripartitného, aj bipartitného).
- Podporovať uplatňovanie rodového hľadiska v zdravotnej starostlivosti.
- Podpora programov zameraných na skúmanie rozdielnych dopadov niektorých prác na zdravie mužov a žien ako prostriedku rešpektovania rodového hľadiska pre ochranu a podporu verejného zdravia.
- Snažiť sa, aby zdravotné služby súvisiace s povoláním rešpektovali rodovú rovnosť.
- Rozvoj kvalitnej zdravotnej starostlivosti rešpektujúcej zdravie žien a mužov (ich biologické rozdiely).
- Zavádzanie preventívnych opatrení pre podporu zdravia a liečby, ktoré zohľadnia rodové aspekty (ako forma príspevku k zníženiu chorobnosti a úmrtnosti, ale aj zlepšenia kvality života mužov a žien).
- Preskúmať a riešiť možné rodové nerovnosti s cieľom znížiť rozdiely v zdravotnom stave mužov a žien a zabezpečiť rovnaký prístup k adekvátnej liečbe tak mužom ako aj ženám.
- Prijatie opatrení, ktoré prehĺbia všeobecné vedomosti a vedomosti zdravotníckych pracovníkov o vzťahu medzi rodom a zdravím.
- Podpora výskumu v oblasti rôznych vplyvov liekov na ženy a mužov a výskumu zameraného osobitne na zdravie mužov a žien.
- Podporovať výmenu informácií a skúseností o osvedčených postupoch pri podpore zdravia a prevencie, v ktorých sa zohľadňuje rodová otázka.
- Zavedenie rodového vzdelávania na vysokých školách medicínskeho zamerania.
- Zvyšovanie povedomia širokej verejnosti a zdravotníckych pracovníkov o tom, že pohlavie (rod) je kľúčovým faktorom z hľadiska zdravia.
- Rešpektovanie rodových aspektov zdravia s cieľom posilniť začleňovanie rodových aspektov do zdravotníckych politík.
- Popora programov zameraných na zosúladovanie pracovného, osobného a rodinného života (súkromného života).
- Podpora vzniku finančne dostupných zariadení pre deti v oblasti predškolskej výchovy (detských jasíel a materských škôl).
- Rozšírenie existujúcich, prípadne podpora vzniku nových foriem sociálnych služieb pre osoby vyžadujúce si osobitnú starostlivosť, ako prostriedok pre zosúladenie pracovného a súkromného života (podpora zamestnanosti žien).
- Podpora kampaní, projektov, kultúrnych „počinov“ a tvorby zameranej na vnímanie starostlivosti o deti a iných odkázaných členov rodiny ako spoločnej úlohy mužov a žien.
- Odmietanie udržiavania rodových stereotypov v médiách, kultúre, umení a odmietanie nerealistického zobrazovania žien a vytárania falošných obrazov „ženskosti“.
- Zapracovania princípu rovnosti príležitostí mužov a žien do výchovy a vzdelávania (potreba eliminácie stereotypných konceptov žien a mužov z výchovy a vzdelávania).
- Pri tvorbe učebníc by sa v zmysle článku 5 CEDAW mali odstrániť všetky stereotypné (rodovo stereotypné) koncepty úlohy mužov a žien.
- Do učebných osnov zakomponovať prínos žien pre rozvoj vedy, umenia a kultúry v

- priebehu histórie ľudstva.
- Zahnúť rodovo citlivú pedagogiku a feministickú pedagogiku do pregraduálnej a postgraduálnej prípravy pedagogických pracovníkov a pracovníčok.
- Venovať pozornosť ďalšiemu vzdelávaniu pedagogických pracovníčok a pracovníkov v oblasti rodovej rovnosti, predovšetkým so zameraním na rodovo citlivú výchovu a rodovo citlivú pedagogiku.
- Podpora vyššej participácie masmédiálnych (mediálnych) pracovníkov a pracovníčok v prospech podpory rodovej rovnosti a v prospech riešenia odstraňovania rodových stereotypov a stereotypného zobrazovania žien a mužov v masmédiách (médiách).
- Rodová senzibilizácia všetkých verejných aktérov (ale aj relevantných aktérov v súkromnej sfére) pôsobiacich vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Širšie zavádzanie programov zameraných na odstraňovanie všetkých foriem násilia páchaného na ženách.
- Implementácia monitorovania násilia páchaného na ženách do zdravotnej starostlivosti (empatická akceptácia násilia, jeho dôsledná evidencia, poskytnutie zodpovedajúcej krízovej intervencie a pod.).
- Vypracovanie systému intervenčných tímov v oblasti pomoci obetiam násilia na ženách.
- Skvalitniť štatistické výkazníctvo v oblasti domáceho násilia (zaradiť ho do programu rezortných štatistických zisťovaní – v rezorte zdravotníctva).
- Vzdelávanie zdravotníckych pracovníčok a pracovníkov v oblasti problematiky násilia zaradiť do systému celoživotného vzdelávania zdravotníckych pracovníčok a pracovníkov.
- Zvyšovanie povedomia o násilí na ženách prostredníctvom rozširovania mediálneho pokrytia tejto témy a školenia vojenského, policajného a súdneho personálu.
- Vypracovanie a schválenie národného programu sexuálneho a reprodukčného zdravia.

1.4. OHROZENIA

- Neochota k zakomponovaniu agendy rodovej rovnosti do kompetenčného zákona a pod.
- Nezáujem o zakomponovanie agendy rodovej rovnosti do zákona o samosprávnych krajoch a do zákona o obecnom zriadení.
- Neochota zo strany verejných orgánov alebo nedostatočná erudícia pre vypracovanie nových strategických dokumentov pre oblasť rodovej rovnosti.
- Nedostatočná ochota k inštitucionálnemu (na všetkých úrovniach verejnej správy) a legislatívnemu posilneniu rodovej rovnosti a dôslednému odstraňovaniu rodovo podmieneného násilia zo strany politických lídrov a pod.
- Legislatívne prekážky zavádzaniu dočasných vyrovnávacích opatrení v prípade rodovej nerovnosti (pozri rozhodnutie Ústavného súdu SR).
- Prehlbovanie diskriminačných tendencií vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Z dôvodu finančnej krízy a hospodárskej krízy odsúvanie riešenia problematiky rodovej rovnosti do úzadia.
- Hrozba posilňovania diskriminačných tendencií a zvyšovania rodových nerovností z dôvodu hospodárskej krízy.
- Nedostatok finančných prostriedkov na presadenie účinných mechanizmov v oblasti riešenia rodovej rovnosti (vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou).
- Možné krátenie "pridelených" finančných prostriedkov na účinne riešenie problémov rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.

- Nedostatočné (neefektívne) využitie dostupných finančných prostriedkov, ktoré sú k dispozícii v určitom, presne určenom čase.
- Nedostatočné fungovanie existujúcich verejných orgánov v oblasti rodovej rovnosti (ich nízke kompetencie, nedostatočné finančné a personálne pokrytie a pod.).
- Bagatelizovanie riešenia rodovej rovnosti zo strany predstaviteľov verejnej správy a sociálnych partnerov.
- Nezáujem o zavádzanie programov podpory rodovej rovnosti do všetkých oblastí definovaných stratégiou.
- Nedostatočná spolupráca (koordinácia) jednotlivých aktérov verejnej správy, sociálnych partnerov, mimovládnych organizácií a pod. pri riešení opatrení vyplývajúcich z prijatých záväzkov (medzinárodných záväzkov, národných zákonov, uznesení vlády, prijatých národných dokumentov a pod.) pri riešení problematiky rodovej rovnosti.
- Ďalšie pretrvávajúce rodovej stereotypizácie, prípadne je prehlbovanie vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou (resp. v spoločnosti a v rodine).
- Posilňovanie dominancie mužov vo všetkých rozhodujúcich sférach spoločnosti (posilňovanie existujúcej rodovej stereotypizácie).
- Neochota zmeniť stereotypy v oblasti vzdelávania smerom k rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných v stratégii.
- Nedostatok personálnych kapacít na zostavovanie kvalitných projektov v oblasti rodovej rovnosti a rodovo podmieneného násillia.
- Nedostatok kvalitných projektov pre oblasť riešenia rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Nedostatočná ochota zo strany verejných orgánov analyticky, výskumne a štatisticky pokryť všetky oblasti rodovej rovnosti definované stratégiou.
- Nezáujem spoločnosti o zviditeľnenie a dôsledné riešenie problému násillia na ženách (deťoch) vrátane finančnej podpory na jeho odstránenie.
- Nezáujem riešiť problematiku násillia na ženách (na deťoch) ako rodovo podmienený štruktúrally problém spoločnosti.
- Neochota k rozširovaniu možnosti poskytovania pomoci ženám zažívajúcim násillie.
- Nedostatočná podpora mimovládnych organizácií pôsobiacich v oblasti rodovej rovnosti a odstraňovania násillia na ženách a deťoch.
- Pretrvávajúce marginalizácie riešenia problematiky rodovej rovnosti, resp. prihliadania na rodový aspekt v oblasti zdravotníctva, kultúry a umenia, BOZP, ochrany verejného zdravia, v ozbrojených zboroch a pod.
- Nedostatočná ochota politických strán a politických elít k vyššej participácii žien vo vyšších riadiacich orgánoch politických strán.
- Nedostatočná motivácia žien participovať v politike v dôsledku pretrvávaniu rodovej stereotypizácie.
- Nedostatočná ochota zodpovedných orgánov účinnejšie podporiť vyššie zapojenie žien v riadiacich orgánoch všetkých stupňoch vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Absencia princípu GM pri riešení rodovej rovnosti.
- Nedostatočná motivácia mužov zapojiť sa do podpory programov na účinnejšie presadzovanie rodovej rovnosti.
- Nezáujem o riešenie existujúcej nerovnováhy moci vo všetkých oblastiach zadefinovaných stratégiou.
- Pretrvávajúci sklon médií k podceňovaniu, marginalizácii a bulvárizácii riešenia problémov rodovej rovnosti.

- Pretrvávajúca absencia diskurzu o rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou.
- Neochota k skutočnému (nie propagovanému) posilneniu znalostnej spoločnosti - aj v smere riešenia problémov v oblasti rodovej rovnosti a odstraňovaniu rodovo podmieneného násilia.
- Pretrvávanie neochoty k zriadeniu inštitútu osobitných pracovných súdov, resp. k skvalitneniu a posilneniu kontrolných mechanizmov v oblasti pracovnoprávných vzťahov a pod.
- Pretrvávanie nedostatočných kompetencií a nedostatočného personálneho pokrytia v oblasti inšpekcie práce.
- Pretrvávanie nízkej vymožitelnosti práva.
- Pretrvávanie vysokej byrokracie a nízkej efektívnosti verejnej správy.
- Presadzovanie princípu kvantity a/alebo formálneho prístupu k riešeniu problémov rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach definovaných stratégiou na úkor kvality a dôsledného presadzovania princípu rodovej rovnosti v praxi.
- Pretrvávanie a/alebo posilňovanie tendencie ústupu od princípu "dobrých mravov" v spoločnosti ako takej (vo všeobecnosti).
- Presadzovanie princípu "moci" v spoločnosti nad "kooperatívnym prístupom" rešpektujúcim ľudskú osobnosť a ľudskú dôstojnosť človeka.
- Presadzovanie princípu "partokracie" v riadení spoločnosti nad odborným riadením spoločnosti a princípom "sebareflexie" (poučenia sa z omylov a pod.).
- Presadzovanie princípu "úspechu" (profitu) nad presadzovaním princípu kvality života a rodovej rovnováhy v spoločnosti (ako zdroju vyššej kvality života spoločnosti).

ZÁVER

Na záver je potrebné poznamenať, že predložená SWOT analýza nie je vyčerpávajúca alebo jediná správna. Je teda odrazom možností a príležitostí, ktoré boli v daných podmienkach a v danom čase k dispozícii. Napriek tomu sa však môže stať dobrým východiskom pre ďalšie možné diskusie, prípadne jej úpravy.

Niektoré oblasti sú v predloženej SWOT analýze podrobnejšie analyzované (napríklad trh práce, násilie na ženách, vzdelávanie, politická oblasť) - o týchto oblastiach bolo k dispozícii viac informácií (boli predmetom viacerých analýz, publikácií, projektov, seminárov, konferencií, článkov a pod.) a niektoré zas menej (napríklad oblasť zdravotníctva a kultúry) – o týchto oblastiach existuje v spojení s rodovou rovnosťou len málo informácií; boli spravidla z pohľadu dodržiavania rodovej rovnosti akosi na okraji našej spoločnosti. Je to súčasne signálom, že týmto menej viditeľným oblastiam (prípadne aj niektorým ďalším) budeme musieť v budúcnosti venovať oveľa viac pozornosti, ako tomu bolo doteraz.

Z obsahu a rozsahu tu predloženej SWOT analýzy vyplýva, že niektoré faktory/prvky by mohli byť riešené v rámci stratégie formou krátkodobých opatrení (napríklad skvalitnenie legislatívy, skvalitnenie inštitucionálneho zabezpečenia rodovej rovnosti, posilnenie výskumných kapacít), niektoré formou strednodobých opatrení (napríklad rodové členenie údajov vo všetkých oblastiach zadaných stratégiou, dostupnosť predškolských zariadení pre rodiny s deťmi, zapracovanie rodového rozmeru do všetkých programových dokumentov ekonomického, sociálneho a kultúrneho rozvoja krajiny, dôsledné zavedenie výučby rodovej rovnosti do škôl všetkých stupňov) a niektoré zas dlhodobými opatreniami (napríklad znižovanie rodového mzdového rozdielu, podstatné zníženie rodovej segregácie, odstraňovanie rodových stereotypov, vyrovnané zastúpenie žien v politickom živote). To, do akého časového rámca jednotlivé prvky SWOT analýzy zaradíme (najmä tie, ktoré sú v nej prezentované v častiach slabé stránky a príležitosti), je závislé nielen od politickej vôle, ale aj od smerovania krajiny (vízie smerovania krajiny, ale aj EÚ a demokratického sveta), ale aj od

charakteru týchto prvkov/faktorov (napríklad v prípade stereotypov) a od dostupnosti finančných prostriedkov, ktoré si tieto prvky v prípade ich zaradenia do jednotlivých typov opatrení rodovej rovnosti budú vyžadovať. Bude to tiež závisieť aj od personálneho zabezpečenia, ale aj od širšieho povedomia spoločnosti, to znamená od ochoty spoločnosti "pustiť" sa dôsledného riešenia týchto problémov, t. j. bez akýchkoľvek predsudkov a negatívnych postojov zo strany, najmä rozhodujúcich ("určujúcich") skupín spoločnosti.

Poznámka:

1. **Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013** je uvedená na nasledovnej stránke Úradu vlády SR (bola schválená vládou 8.4.2009), pôjde ešte na schválenie ako informácia do NR SR):
<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/BE0330A17DEFAEB4C125757E0049B9D7?OpenDocument>

(SWOT analýza je uvedená v prílohe č. 1 tohto materiálu z rokovania vlády dňa 8.4.2009)
2. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku a o činnosti Rady vlády SR pre rodovú rovnosť (Zobratá na vedomie vládou dňa 8.4.2009, pôjde ešte na rokovanie do NR SR) je uvedená na nasledujúcej stránke Úradu vlády SR:
<http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/46DAADEFABCF1186C125758B002CB5A?OpenDocument>