



---

*Dokument na schôdzu*

---

**A8-0235/2015**

20.7.2015

# **SPRÁVA**

o vedeckej a univerzitnej kariére žien a probléme skleného stropu  
(2014/2251(INI))

Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť

Spravodajkyňa: Elissavet Vozemberg

**OBSAH**

	<b>strana</b>
NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU .....	3
DÔVODOVÁ SPRÁVA .....	13
VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE .....	19

## NÁVRH UZNESENIA EURÓPSKEHO PARLAMENTU

### o vedeckej a univerzitnej kariére žien a probléme skleneného stropu (2014/2251(INI))

*Európsky parlament,*

- so zreteľom na články 2 a 3 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) a články 8, 10, 19 a 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ),
- so zreteľom na Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) z roku 1979,
- so zreteľom na smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)<sup>1</sup>,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 21. septembra 2010 s názvom Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 (COM(2010)0491),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 5. marca 2010 s názvom Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi: Charta žien (COM(2010)0078),
- so zreteľom na Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020), ktorý prijala Rada 7. marca 2011,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 15. septembra 2014 s názvom Európsky výskumný priestor – Správa o pokroku z roku 2014 (COM(2014)0575),
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 17. februára 1999 s názvom Ženy a veda – mobilizácia žien na posilnenie európskeho výskumu (COM(1999)0076),
- so zreteľom na oznámenie Komisie zo 17. júla 2012 s názvom Posilnené partnerstvo v oblasti Európskeho výskumného priestoru pre excelentnosť a rast (COM(2012)0392),
- so zreteľom na správu Komisie z 3. septembra 2014 s názvom Politiky rodovej rovnosti vo verejnom výskume, ktorá vychádza z prieskumu členov Helsinskej skupiny (poradnej skupiny Komisie pre rodové otázky vo výskume a inovácii),
- so zreteľom na prieskum She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation (Údaje o ženách 2012 – Rodové otázky vo výskume a inovácii), ktorý zverejnila Komisia v roku 2013,
- so zreteľom na závery Rady z 5. decembra 2014 o správe o pokroku v oblasti Európskeho výskumného priestoru za rok 2014,
- so zreteľom na závery Rady z 29. mája 2015 o pláne Európskeho výskumného priestoru na roky 2015 – 2020,

---

<sup>1</sup> Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

- so zreteľom na svoje uznesenie z 10. marca 2015 o pokroku dosiahnutom v oblasti rovnosti žien a mužov v Európskej únii v roku 2013<sup>1</sup>,
  - so zreteľom na článok 40 Istanbulskeho dohovoru o predchádzaní násiliu na ženách a boji proti nemu,
  - so zreteľom na svoje legislatívne uznesenie z 21. novembra 2013 o návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje rámcový program pre výskum a inovácie (2014 – 2020) – Horizont 2020<sup>2</sup>,
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 21. mája 2008 o ženách a vede<sup>3</sup>,
  - so zreteľom na svoje uznesenie z 3. februára 2000 o oznámení Komisie s názvom Ženy a veda – mobilizácia žien na posilnenie európskeho výskumu<sup>4</sup>,
  - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
  - so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0235/2015),
- A. keďže rodová rovnosť je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v Zmluve o Európskej únii a predstavuje jeden z cieľov a úloh Únie;
  - B. keďže rodová rovnosť je základným predpokladom toho, aby si ženy a dievčatá mohli v plnej miere uplatňovať ľudské práva, a je nevyhnutná na posilnenie ich postavenia a na dosiahnutie udržateľnej a inkluzívnej spoločnosti; keďže nedostatočným využívaním tohto ľudského kapitálu sa znižuje potenciálna výhoda, pokiaľ ide o podnikanie spojené s výskumom a inováciami, ako aj z hľadiska celkového hospodárskeho vývoja, a spôsobujú zničujúce sociálne dôsledky;
  - C. keďže je mimoriadne dôležité zaistiť, aby ženy a muži boli rovnocennými partnermi, mali rovnaké práva a povinnosti, mali rovnaké pracovné možnosti a ich prínos pre spoločnosť bol rovnako cenený a rešpektovaný;
  - D. keďže podľa dostupných štatistík a prieskumov nie sú ženy dostatočne zastúpené vo väčšine vedeckých, inžinierskych a riadiacich pozícií a na vyšších úrovniach hierarchie, a to dokonca ani v odvetviach, v ktorých predstavujú väčšinu, napríklad v odvetví vzdelávania; keďže ženy majú v študijných odboroch a profesiách v oblasti STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) výrazne nedostatočné zastúpenie a tvoria len 24 % pracovníkov v oblasti vedy a inžinierstva; keďže zastúpenie žien sa líši podľa špecializácie v rámci STEM, pričom napríklad špecializácia na chémiu čelí problému s udržaním žien, zatiaľ čo v oblasti inžinierstva a fyziky je problém s ich náborom;
  - E. keďže veda má pre Európu kľúčový hospodársky význam a potrebuje neustále rastúce tímy schopné, okrem iného, prelomového výskumu, ktorý je nevyhnutný pre vyššiu produktivitu a konkurencieschopnosť, a keďže dostatočný počet osôb so zručnosťami

<sup>1</sup> Prijaté texty, P8\_TA(2015)0050.

<sup>2</sup> Prijaté texty, P7\_TA(2013)0499.

<sup>3</sup> Ú. v. EÚ C 40 E, 19.11.2009, s. 40.

<sup>4</sup> Ú. v. ES C 309, 27.10.2000, s. 57.

v oblasti STEM je zásadnou podmienkou vykonávania európskej agendy pre rast a pracovné miesta a cieľov stratégie EÚ 2020; keďže sa očakáva, že dopyt po odborníkoch v oblasti STEM porastie až do roku 2025, pričom najnovšie dostupné štatistiky odhaľujú trend starnutia výskumnej obce; keďže pozitívne vzájomné ovplyvňovanie oblastí STEM a humanitných vied (STEAM) má ohromný hospodársky, sociálny a kultúrny potenciál a keďže výskumníčky a inovátorky majú dobrú pozíciu na to, aby vytvárali väzby medzi STEM a STEAM; keďže výskumníčky sú prínosom pre EÚ, ktorá potrebuje všetky dostupné zdroje na to, aby sa konečne vymanila z hospodárskej a finančnej krízy a dokázala sa vyrovnáť so zmenami v spoločnosti ako takej; keďže je potrebné presadzovať a uľahčovať kariérny rozvoj žien a väčšie zastúpenie mladých ľudí, najmä študentiek a akademičiek, v oblastiach STEM;

- F. keďže v posledných rokoch došlo k určitému pozitívnemu vývoju, pokiaľ ide o výskumné pracovníčky, ktorých podiel sa zvyšuje rýchlejšie než podiel výskumných pracovníkov, ale že počet výskumných pracovníčok je stále výrazne nižší ako počet výskumných pracovníkov, pričom najväčšie rozdiely sú v podnikateľskom sektore;
- G. keďže pre akademickú kariéru žien je naďalej vo veľkej miere príznačná výrazná vertikálna segregácia s len veľmi nízkym podielom žien zastávajúcich najvyššie akademické funkcie; keďže podľa prieskumu She Figures 2012 sú ženy rektorkami univerzít iba v 10 % prípadov;
- H. keďže sa zdá, že len málo členských štátov má vo svojom právnom rámci pre výskum ustanovenia o rodovej rovnosti, pričom začleňovaniu rodového rozmeru do vnútroštátnych výskumných programov sa nevenuje veľa pozornosti;
- I. keďže sa ženy ešte stále stretávajú pri zriaďovaní svojich podnikov s prekážkami spôsobenými pretrvávajúcimi predsudkami a stereotypmi; keďže je potrebné nabádať ženy, aby boli podnikavejšie, a podporovať ich v tom, ako aj vytvoriť prostredie, v ktorom podnikateľky a rodinné podniky môžu prosperovať a v ktorom je podnikavosť odmeňovaná prijímaním potrebných opatrení na základe výmeny najlepších postupov a venovaním osobitnej pozornosti matkám;
- J. keďže príčiny vzniku tejto situácie sú početné a zložité a zahŕňajú o. i. negatívne stereotypy a predsudky, ako aj vedomú a nevedomú zaujatosť;
- K. keďže zo štatistík neustále vyplýva, že dievčatá sa o predmety v oblasti STEM prestávajú zaujímať už v škole a je u nich nižšia pravdepodobnosť štúdia vedeckého programu na univerzite; keďže neexistuje iba jediné vysvetlenie nízkeho počtu žien v oblasti STEM, pričom dôvody tohto javu zahŕňajú: neinformovanosť učiteľov v školách o kariérach v oblasti STEM, absenciu ženských vzorov, vysoký počet neistých krátkodobých zmlúv, nevedomú zaujatosť komisií vedúcich pohovory, v porovnaní s mužmi menej pravdepodobné snahy žien uchádzať sa o vyššie pozície a tendenciu smerovania žien do učiteľských a opatrovateľských rolí namiesto výskumu a akademickej obce;
- L. keďže ženy pôsobiace vo výskume aj v iných oblastiach sú nútené preberať na seba väčšiu časť povinností súvisiacich s rodičovstvom alebo s ich rodinami, než je to v prípade mužov pôsobiacich vo výskume, a preto všetky navrhované opatrenia musia zohľadňovať možnosť úspešného zosúladenia pracovného a rodinného života žien

s perspektívou začlenenia mužov do týchto oblastí;

- M. keďže napriek všetkému nepretržitému úsiliu o presadzovanie rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí sa ženy stále stretávajú s nerovnakým prístupom k pozíciám, financovaniu, publikovaniu a akademickým oceneniam v oblasti výskumu a musia tiež čeliť nepružným kritériám povyšovania a uznávania, a absencii financovania či vhodných politík na ich podporu, pričom obzvlášť slabé sú vyhliadky pre mladé vedkyne; keďže toto všetko sú faktory potenciálne prispievajúce k tzv. úniku mozgov, čo je situácia, ktorá si vyžaduje radikálne, a nie jednoduché opatrenia, keďže okrem toho je spolupráca na kolektívnej úrovni mimoriadne dôležitá a mala by sa uskutočňovať a podnecovať na osobnej úrovni aj v rámci spoločnosti;
- N. keďže fakticky nízke postavenie žien vo vedeckej oblasti a v spoločnosti, ktoré nevyhnutne nie je zdôvodnené žiadnymi objektívnymi kritériami, ako aj rodové vzťahy a rodové stereotypy, je potrebné zrevidovať a prehodnotiť; keďže v prípade, že by sa ženám ponúкло širšie spektrum kariérnych perspektív a zmenili by sa vzdelávacie modely, mohlo by to zásadne prispieť ku zmenšeniu rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, napríklad zvýšením počtu vedkýň a inžinierok;
- O. keďže Komisia sa už zaviazala, že zabezpečí 40 % podiel nedostatočne zastúpeného pohlavia v zložení všetkých svojich expertných skupín, panelov a výborov, a že sa predovšetkým bude snažiť túto zásadu uplatňovať v rámci špecifického programu na vykonávanie programu Horizont 2020;
- P. keďže v najnovších záveroch Rady o posilňovaní ľudských zdrojov v oblasti vedy a technológií v rámci Európskeho výskumného priestoru sa uznáva význam presadzovania rodovej rovnosti vo výskume a obsadzovania zodpovedných pozícií ženami už od roku 2005, Rada sa však odvtedy k tejto téme ďalej nevyjadrila;
- Q. keďže v pláne Európskeho výskumného priestoru na roky 2015 – 2020 sa Komisia a členské štáty vyzývajú k tomu, aby začali vnútroštátne právne predpisy v oblasti rovnosti pretvárať na skutočné kroky, a to s cieľom riešiť rodovú nerovnováhu vo výskumných inštitúciách a rozhodovacích orgánoch a do politík, programov a projektov v oblasti výskumu a vývoja lepšie začleniť rodový rozmer;
- R. keďže Istanbulský dohovor sa zaväzuje riešiť základné príčiny násillia a presadzovať väčšiu rodovú rovnosť medzi ženami a mužmi zmenou postojov a odstránením stereotypov nielen na úrovni jednotlivcov, ale aj na úrovni inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a univerzitných areálov, ktoré nie sú imúnne voči rodovému násilliu, aby tak ženám nehrozilo násillie a neboli vystavené strachu, ktorý vyvoláva a ktorý im často bráni v tom, aby sa plne zapájali do akademického a spoločenského života;
- S. keďže Európsky inštitút pre rodovú rovnosť môže zohrávať zásadnú úlohu pri sledovaní vývoja rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v oblasti vedy a výskumu, môže analyzovať jeho príčiny a môže posudzovať dôsledky právnych predpisov;

### ***Rodová rovnosť v akademických funkciách***

1. konštatuje, že napriek pozitívnym zmenám, ku ktorým došlo v posledných rokoch, rodová rovnosť sa ešte vo vedeckej ani v akademickej sfére nedosiahla, pričom situácia

sa v jednotlivých členských štátoch, oblastiach výskumu a akademických stupňoch líši; poukazuje na prekvapivo nízke zastúpenie žien v najvyšších akademických funkciách a vo funkciách s rozhodovacou právomocou vo vedeckých inštitúciách a na univerzitách, čo naznačuje, že existuje sklený strop, teda neviditeľné prekážky založené na predsudkoch, ktoré ženám bránia v prístupe k pozíciám so zodpovednosťou;

2. vyjadruje poľutovanie nad tým, že existujú dôkazy o rodovej segregácii v rámci univerzitnej a školskej hierarchie v Európe a ďalších rozvinutých hospodárstvach, ktorá má horizontálnu aj vertikálnu povahu, ako aj nad tým, že hoci 59 % absolventov univerzít v EÚ-28 sú ženy, predstavujú len 18 % plnohodnotných univerzitných profesorov;
3. zdôrazňuje, že rodová rovnosť je jednou zo zásad, na ktorých je EÚ založená, a treba ju dodržiavať aj v oblasti výskumu a v akademickej sfére; zdôrazňuje, že všetky formy priamej alebo nepriamej diskriminácie žien sa musia odstrániť;
4. konštatuje, že absencia žien vo vede a výskume viedla k mužskému štandardu vo výskume a vývoji, pričom osobitne konštatuje, že a) neexistujú žiadne ženské figuríny na testovanie havárií, b) medicínsky výskum sa zvyčajne uskutočňuje na mužských subjektoch, c) výpočty radiačných dávok vychádzajú z rýchlosti absorpcie v prípade muža v strednom veku, a d) vo väčšine učebníc anatómie je zobrazené mužské telo;
5. vyjadruje poľutovanie nad tým, že nerovný prístup žien k pozíciám, financovaniu a publikovaniu v oblasti výskumu naďalej pretrváva, a to vrátane neupravených rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v oblasti vedy a v akademickej sfére, napriek tomu, že v EÚ a členských štátoch existujú platné právne predpisy týkajúce sa rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie na trhu práce, vrátane ustanovení o rovnakej odmene;

### ***Pozitívne opatrenia***

6. naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby uskutočnili analýzu existujúcich právnych predpisov na účely ich riadneho vykonávania a v prípade potreby ich revízie s cieľom presadzovať rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi; naliehavo vyzýva Komisiu a členské štáty, aby zaistili dodržiavanie zásady nediskriminácie, ktorú Lisabonská zmluva uznáva ako jeden z cieľov Európskej únie, vo všetkých druhoch pracovných zmlúv či financovania, ako aj zákonného práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu v prípade všetkých prvkov odmeňovania mužov a žien vrátane grantov a štipendií, a to napríklad zabezpečením transparentnosti miezd;
7. konštatuje, že okrem presadzovania právnych predpisov treba v záujme dosiahnutia rodovej rovnosti odstrániť kultúrne a inštitucionálne prekážky, ktoré spôsobujú priamu či nepriamu diskrimináciu žien vo vedeckých kariérach a vo funkciách s rozhodovacou právomocou; domnieva sa, že tieto formy diskriminácie, negatívnych predsudkov a vedomých či nevedomých stereotypov vychádzajú z postojov a noriem, ktoré sa neustále reprodukovujú, a inštitucionálne zmeny môžu prispieť k ich odstráneniu; vyzýva Komisiu, aby zaviedla a podporovala informačné kampane, programy a iniciatívy zamerané na zmenšenie týchto prekážok v akademickom svete aj v širšej spoločnosti;
8. opäť kritizuje skutočnosť, že ženy v dôsledku svojho nerovnocenného zastúpenia ešte stále dostávajú menšiu odmenu za rovnakú prácu ako muži, a to aj v oblasti výskumu

a vedy;

9. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby siete partnerskej podpory a výmenu najlepších postupov podporovali a presadzovali v celej Európe aj za jej hranicami;
10. zdôrazňuje, že informačné kampane by sa mali zameriavať na mužov aj ženy, keďže (vedome či nevedome) reprodukovujú rodové stereotypy, ktoré ženy často vedú k internalizácii kultúrnych a inštitucionálnych prekážok brániacich postupu vo vedeckej kariére;
11. naliehavo vyzýva Komisiu, aby nadviazala na existujúce programy a iniciatívy a zintenzívnila pozitívne kampane zamerané na podnietenie dievčat a žien k budovaniu kariéry v akademickej a výskumnej sfére vo všetkých vedeckých oblastiach, s osobitným zameraním na sektor inžinierstva a technológií, kde je účasť žien napriek nedávnym pozitívnym zmenám stále podpriemerná;
12. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby presadzovali vzdelávacie programy podporujúce synergie a pozitívne väzby medzi predmetmi STEM a humanitnými vedami a presadzujúce rodový pohľad, čím sa uľahčí možná úloha žien pri vytváraní týchto väzieb;
13. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby pozitívne ženské vzory propagovali na všetkých úrovniach vzdelávania od povinnej školskej dochádzky po ďalšie a vysokoškolské vzdelávanie, postgraduálne vzdelávanie, a aj v neformálnom vzdelávaní a v rámci práce mládeže; uznáva, že propagácia pozitívnych ženských vzorov zahŕňa prijímanie opatrení na zdôraznenie historických a súčasných úspechov žien v oblasti vedy a technológií, podnikania a rozhodovacích pozícií; konštatuje, že v rámci týchto opatrení sa môže osobitne zdôrazňovať Medzinárodný deň žien, vedecké týždne a využívanie existujúcich najlepších postupov z členských štátov aj celého sveta;
14. vyzýva Komisiu, členské štáty a príslušné zainteresované strany, aby posilnili iniciatívy a programy, ktoré podnecujú ženy k tomu, aby pokračovali vo svojej vedeckej a akademickej kariére, ako sú programy koučovania a vytvárania sietí, podporujú účasť vedeckých pracovníčok, najmä mladých vedeckých pracovníčok, na výskumných a grantových programoch a pomáhajú výskumným pracovníčkam v budovaní individuálnej kariéry a v kariérnom postupe až do najvyšších tried; je presvedčený, že ženy by mali byť takisto nabádané k tomu, aby sa uchádzali o funkcie s rozhodovacou právomocou, pričom súčasne je nutné prijať kroky na boj proti všetkým druhom prekážok, pre ktoré je ťažké alebo nemožné sa o tieto funkcie uchádzať;
15. naliehavo žiada Komisiu a členské štáty, aby pri príprave akejkoľvek stratégie rodovej rovnosti vo vyššom vzdelávaní zahrnuli do tejto stratégie osobitný ohľad na ženy čeliace viacnásobnej diskriminácii, napríklad LGBTI ženy, zdravotne postihnuté ženy, ženy menšinového pôvodu, ženy migrantského pôvodu, utečenky a ženy, ktoré sa starajú o iných;
16. naliehavo žiada členské štáty, aby vytvorili účinné a prítlačivé osnovy a učebné metódy predmetov STEM s cieľom zachovať záujem dievčat o vedu a aby uznávali učiteľov ako motor kultúrnej zmeny s potenciálom zlepšiť trvalé zapájanie dievčat do vedy v škole a aby do učiteľov v tomto zmysle investovali;



17. naliehavo žiada členské štáty, aby uznali potenciál kvalitného kariérneho poradenstva a využívania odbornej prípravy na motivovanie dievčat k tomu, aby v štúdiu predmetov STEM pokračovali na univerzite;

### ***Vyváženie pracovného a osobného života***

18. zdôrazňuje, že potreba úspešne zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti často predstavuje významnú prekážku, ktorá zvlášť ženám bráni pokračovať vo vedeckej a akademickej kariére, a je jedným z hlavných dôvodov, prečo ženy takúto kariéru opúšťajú;
19. požaduje pružnejšie pracovné podmienky pre výskumníkov aj výskumníčky, ktoré im umožnia kombinovať prácu a rodinný život, a odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v záujme rodovej rovnosti;
20. vyzýva Komisiu, členské štáty, organizácie financujúce výskum a ďalšie zainteresované strany, aby vytvorili programy, ktoré budú ženy aktívne podporovať v tom, aby pokračovali vo svojej kariére po materskej alebo rodičovskej dovolenke, a aby zabezpečili financovanie programov na podporu opätovného vstupu na pracovný trh, ktoré by mali byť prispôsobené potrebám každej inštitúcie a mali by zahŕňať odbornú prípravu potrebnú na sledovanie tempa vedeckého rozvoja, aby umožnili väčšiu flexibilitu, pokiaľ ide o vedeckú produkciu žien po narodení alebo osvojení dieťaťa, a zabezpečili zodpovedajúce služby starostlivosti o dieťa a podporili aj zapájanie mužov do rodinného života; tieto opatrenia by sa mali uplatňovať aj v prípade výskumných pracovníkov/pracovníčok pracujúcich v rámci individuálnych štipendií a v prípade zamestnancov/zamestnankýň vo výskumných projektoch financovaných externe;
21. nabáda členské štáty a regióny k tomu, aby presadzovali vytváranie univerzít a výskumných inštitútov priaznivo naklonených rodinám;
22. naliehavo žiada Komisiu, aby uznala potrebu primeranej otcovskej dovolenky a odmeňovania, aby si tak muži mohli dovoliť vziať voľno a starať sa o dieťa, a aby pomohla bojovať proti pravidlu, podľa ktorého má byť tým rodičom, ktorý svoju kariéru preruší, vždy žena, s cieľom prekonať významnú prekážku, ktorá ženám bráni pokračovať vo vedeckej a akademickej kariére;

### ***Inštitucionálne zmeny a projekty***

23. berie na vedomie skutočnosť, že okrem podpory individuálnej kariéry žien treba vykonať aj inštitucionálne zmeny, ktoré sú potrebné na prekonanie prekážok rodovej rovnosti, najmä pokiaľ ide o vertikálnu segregáciu a účasť žien vo výboroch s rozhodovacou právomocou;
24. zdôrazňuje, že je potrebné zapojenie inštitúcií do podpory a podnecovania týchto zmien prostredníctvom stanovenia nových noriem, riešenia otázok, ktoré sa objavujú, a sledovania pokroku, aby sa vedkyniam umožnilo využívať dostupné informácie a súčasne aktívne prispievať k Európskemu výskumnému priestoru;
25. naliehavo žiada Komisiu, aby členským štátom navrhla odporúčanie obsahujúce spoločné usmernenia k inštitucionálnej zmene v záujme podpory rodovej rovnosti na

univerzitách a vo výskumných inštitúciách;

26. domnieva sa, že v záujme presadzovania rodovej rovnosti vo všetkých verejných aj súkromných výskumných inštitúciách je potrebná systematizácia dostupných informácií o zastúpení žien a mužov a pozícií vedkýň v členských štátoch; domnieva sa, že je potrebný konsenzus, čo sa týka ďalších krokov zameraných na podporu projektov súvisiacich s vedkyňami;
27. naliehavo vyzýva Komisiu, aby zintenzívnila svoju koordinačnú úlohu, pokiaľ ide o iniciatívy v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v rámci Európskeho výskumného priestoru, a aby zvyšovala povedomie zainteresovaných strán o dôležitosti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo vedeckej a akademickej sfére a ponúkala zodpovedajúcu odbornú prípravu; zdôrazňuje, že sú potrebné opatrenia na podporu skutočnej rodovej rovnosti v oblasti rozvoja akademickej a vedeckej kariéry;
28. víta skutočnosť, že Komisia financuje prostredníctvom projektov v rámci 7. rámcového programu a programu Horizont 2020 vytvorenie plánov rodovej rovnosti, a takisto víta spoločný projekt Komisie a Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť týkajúci sa vytvorenia online nástroja na vytváranie plánov rodovej rovnosti ako prostriedku na identifikáciu a výmenu osvedčených postupov medzi príslušnými zainteresovanými stranami; zdôrazňuje, že navrhované osvedčené postupy by mali zohľadňovať nezávislosť univerzít a výskumných organizácií a rozmanitosť ich organizačných štruktúr v jednotlivých členských štátoch;
29. vyzýva členské štáty, aby sa zapojili do partnerstiev s výskumnými organizáciami a univerzitami s cieľom podporovať kultúrne a inštitucionálne rodové zmeny;
30. vyzýva členské štáty, aby spolupracovali s akademickými inštitúciami na poskytovaní podpory a väčšieho množstva príležitostí pre kariérny postup v kľúčových prechodových bodoch, ako je prechod medzi doktorandským štúdiom, postdoktorandskou pozíciou a asistentkou pozíciou;
31. zdôrazňuje, že rodový rozmer vo výskume a vyvážené zastúpenie mužov a žien je potrebné v plnej miere začleniť do stratégie Horizont 2020; domnieva sa, že si to vyžiada obnovené úsilie o začlenenie rodového rozmeru do formulovania a vykonávania ďalšieho pracovného programu; víta vytvorenie poradnej skupiny pre rodové otázky v rámci stratégie Horizont 2020; je pevne presvedčený, že ciele stratégie Horizont 2020 sa dosiahnu len s plnohodnotným zapojením vedkýň;
32. vyzýva členské štáty, aby s akademickými inštitúciami spolupracovali na proaktívnom nábádaní žien k tomu, aby sa uchádzali o pozície, a aby tam, kde je to možné, zaistili zastúpenie žien v komisiách vedúcich pohovory;
33. je pevne presvedčený, že rodový rozmer je pre výskum zdrojom pridanej hodnoty a prináša návratnosť investície; zdôrazňuje, že rodová analýza môže podporovať inovácie a multidisciplinárnu spoluprácu vo vede a technológii;

### ***Kroky vpred***

34. vyzýva členské štáty, aby výskumným ústavom a univerzitám poskytli stimuly na

zavedenie a uplatňovanie plánov rodovej rovnosti, aby do svojich národných výskumných programov začlenili rodový rozmer, aby odstránili právne a iné prekážky brániace v prijímaní výskumníčov, v ich udržaní v práci a v ich kariérnom postupe, a aby vykonávali komplexné stratégie štrukturálnej zmeny s cieľom odstrániť existujúce rozdiely vo výskumných inštitúciách a programoch;

35. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby riešili rodovú nevyváženosť v rozhodovacom procese a v rámci orgánov zodpovedných za prijímanie a povyšovanie výskumníkov a aby zväžili vytvorenie plánov rodovej rovnosti ako podmienku pre prístup k verejnému financovaniu vo výskume, vede a akademickej sfére, a to najmä podnecovaním výskumných a vedeckých entít k tomu, aby podávali správy o svojom úsilí o začlenenie vedkýň, a zabezpečením otvorených a transparentných procesov výberu a povyšovania;
36. uznáva, že aj stratégie rodovej rovnosti vo vysokoškolskom vzdelávaní musia riešiť fenomén rodovo motivovaného násillia; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby navrhli stratégie na riešenie rodovo motivovaného násillia v kampusoch univerzít a vysokých škôl, ktoré by zahŕňali zvyšovanie povedomia, uľahčovanie prístupu dotknutých žien ku spravodlivosti a zapojenie mužských študentov, akademikov a pracovníkov do boja proti násilliu;
37. vyzýva členské štáty, aby zamestnávateľov motivovali k prijatiu opatrení na boj proti všetkým formám šikanovania žien na pracovisku, ktoré môže viesť k možnému odrádzaniu obetí a v konečnom dôsledku k ich rezignácii;
38. nabáda členské štáty, aby uľahčili pravidelnú komunikáciu medzi štátnymi ministrami pre univerzity a vedu a ministrami pre rovnosť (alebo ich príslušnými ekvivalentmi) s cieľom vytvoriť vnútroštátne politiky podnecujúce a podporujúce ženy vo vede a akademickej sfére;
39. vyzýva členské štáty, aby médiá a súkromný sektor zapojili do odstraňovania rodových stereotypov a presadzovania vzájomného rešpektu; zdôrazňuje úlohu médií pri opakovaní rodových stereotypov alebo pri boji za ich odstránenie, ako aj potenciál médií v oblasti proaktívnej propagácie pozitívnych vzorov pre ženy a dievčatá, ktorá by sa mala podporovať;
40. vyzýva Komisiu a Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, aby okrem štatistík v oblasti ľudských zdrojov ďalej rozvíjali existujúcu metodiku vedenia štatistík rozčlenených podľa pohlavia pre všetky akademické a vedecké činnosti a aby vyvinuli spoľahlivé ukazovatele na meranie procesov inštitucionálnej zmeny na vnútroštátnej úrovni, ako aj v rámci Európskeho výskumného priestoru;
41. vyzýva členské štáty, akademickú obec a všetky príslušné zainteresované strany, aby v rámci vzdelávania, najmä terciárneho vzdelávania, zaviedli špecializované programy s cieľom zdôrazniť význam rodovej rovnosti;
42. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby dôsledne uplatňovali rodovo vyvážené rozpočtovanie na všetky programy a opatrenia zabezpečujúce financovanie vo vedeckej, akademickej a výskumnej sfére a aby vypracovali usmernenia a metódy sledovania a posudzovania toho, ako sa do týchto oblastí začleňuje rodový rozmer;

43. vyzýva členské štáty, aby vypracovali štatistické opatrenia na sledovanie toho, kam smerujú kroky žien, ktoré opúšťajú akademickú sféru, s cieľom zlepšiť spôsob, ako akademické inštitúcie a vlády tvoria politiku v súvisiacich oblastiach;
44. nabáda členské štáty, aby zväžili pozitívne uznávanie akademických inštitúcií, ktoré prijali opatrenia na riešenie rodových rozdielov;
45. žiada Komisiu, aby začlenila rodový rozmer do vedeckého a technologického obsahu s cieľom skončiť s takmer nepostrehnuteľnými formami diskriminácie prostredníctvom stimulov na zohľadnenie problematiky pohlavia a rodu vo výskume a vývoji;

### **Zapojenie**

46. vyzýva Komisiu a členské štáty, aby ďalej posilňovali vytváranie sietí medzi vedeckými pracovníkmi na celoštátnej a regionálnej úrovni a na úrovni EÚ;
47. nabáda členské štáty k tomu, aby zväžili zavedenie mentorských systémov s osobitným dôrazom na motivovanie žien k podávaniu žiadostí o grantové financovanie, o povýšenie alebo iné príležitosti a aby ich v rámci tohto procesu podporovali;
48. zdôrazňuje, že je dôležité zabezpečiť vyššiu účasť žien na rozhodovaní a vyvážené zastúpenie mužov a žien v hodnotiacich paneloch, výberových komisiách a všetkých ostatných výboroch, ako aj v nominovaných paneloch a výboroch prijímajúcich rozhodnutia týkajúce sa nábora pracovníkov, financovania, výskumných programov a publikovania; je presvedčený, že výskumné inštitúcie a univerzity treba podnecovať k tomu, aby zaviedli ciele pre účasť žien v týchto orgánoch; v tomto smere vyzýva Komisiu a členské štáty, aby vychádzali z Komisiou predloženého návrhu smernice o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach<sup>1</sup> a navrhli podobné právne opatrenia týkajúce sa vyšších funkcií pre ženy v univerzitnej a vedeckej sfére;
49. vyzýva Radu, aby počas luxemburského predsedníctva prijala závery týkajúce sa rodovej rovnosti vo výskume s cieľom zaistiť väčšie zastúpenie žien v rozhodovacom procese vo výskumnom odvetví a ich väčšie zapojenie do tohto procesu;
50. vyzýva Parlament, aby zaviedol cenu Ženy a veda v Európe, udeľovanú tým zamestnávateľom (podnikom, inštitúciám alebo orgánom), ktorí sú v popredí snahy o presadzovanie žien v akademických a vedeckých kruhoch, podporujú manažérky a zaisťujú rovnakú odmenu;
51. vyzýva Komisiu, aby prostredníctvom informačných kampaní presadzovala systémy a programy určené na zvýšenie miery zapojenia žien do vedeckého výskumu;
52. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade, Komisii a vládam členských štátov.

---

<sup>1</sup> COM(2012)0614.

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

### Sklený strop

Termín sklený strop zaviedli v roku 1986 novinári denníka Wall Street Journal. Opisujú sa ním neviditeľné prekážky (založené na predsudkoch), ktoré bránia postupu žien na vyššie priečky kariérneho rebríčka.

Výpočtové rozpätie skleneného stropu odráža mieru ťažkostí, ktorým ženy čelia, ak majú vo svojej kariére postupovať na podobnej úrovni ako ich mužskí kolegovia.

Predpokladaná spoločenská úloha žien ovplyvňuje nielen ich osobný život, ale aj ich skúsenosť na pracovisku, čo spôsobuje množstvo zložitých problémov.

Z výskumov vyplýva, že zručnosti, postupy a celkový prístup žien k vedeckým otázkam sú úplne rovnaké ako u mužov.

Ženy sú preto nedostatočne zastúpené na vyšších úrovniach hierarchie, a to dokonca aj v sektoroch, kde predstavujú väčšinu, napríklad v sektore vzdelávania.

Z prehľadu literatúry a výskumov, ktoré sa uskutočnili s dôrazom na sektor vzdelávania, vyplýva, že dôvody tohto stavu sú zložené a početné.

Obmedzovaním prítomnosti žien vo sfére výskumu na základe vedomých a nevedomých stereotypov odmietame významný potenciál, ktorý sa rozvíjal na našich vysokých školách, a znehodnocujeme vysokokvalifikovaný ľudský kapitál. Nedostatočným využívaním tohto ľudského kapitálu sa znižuje potenciálna výhoda, pokiaľ ide o podnikanie spojené s výskumom a inováciami, ako aj z hľadiska celkového hospodárskeho vývoja. Veda a inovácie si neprestajne vyžadujú nové myšlienky, pričom najlepšie myšlienky nepochybne vznikajú v rozmanitom prostredí.

Nerovnaké zaobchádzanie a diskriminácia žien zároveň predstavujú hrubé porušenie ich základných ľudských práv.

### Štatistika

Prieskum s názvom She Figures, ktorý sa uverejňuje každé tri roky od roku 2003, predstavuje štatistiky a indikátory týkajúce sa ľudských zdrojov v sektore výskumu a technického rozvoja a rodovej rovnosti v oblasti vedy. Z prieskumu She Figures uverejneného v roku 2012 vyplýva, že aj napriek pokroku rodové rozdiely v oblasti vedy naďalej pretrvávajú. Napríklad kým v roku 2010 predstavovali ženy 59 % absolventov vysokých škôl v EÚ, medzi vyššími akademickými funkcionármi bolo len 20 % žien.

Hoci podiel výskumníčov rastie rýchlejšie ako podiel mužov, v roku 2009 bolo medzi výskumníkmi v EÚ 27 len 33 % žien. Toto percento je najnižšie v podnikateľskom sektore, kde ženy predstavujú len 19 % všetkých výskumníkov, v porovnaní so 40 % v sektore vysokoškolského vzdelávania a 40 % v sektore verejnej správy.

Pre akademickú kariéru žien je stále do značnej miery typická výrazná vertikálna segregácia. V roku 2010 bol podiel študentiek (55 %) a absolventiek vysokoškolského štúdia (59 %) vyšší

ako podiel študentov, muži však prevyšovali svojím počtom ženy medzi študentmi a absolventmi postgraduálneho štúdia (podiel študentiek bol 49 % a absolventiek 46 %). Ženy okrem toho predstavovali len 44 % akademických zamestnancov stupňa C, 37 % akademických zamestnancov stupňa B a 20 % akademických zamestnancov stupňa A. Nedostatočné zastúpenie žien je ešte výraznejšie v oblasti vedy a inžinierstva. Podiel žien sa zvýšil z 31 % študentov prvého stupňa na 38 % študentov a 35 % absolventov postgraduálneho štúdia, no predstavoval iba 32 % akademického personálu stupňa C, 23 % akademického personálu stupňa B a len 11 % akademického personálu stupňa A. Absolventky po ukončení postgraduálneho štúdia často nepokračujú v kariére v oblasti vedy.

Preukázalo sa, že rodová rozmanitosť vo vedení spoločnosti je cestou k inovačným nápadom, vyššej konkurencieschopnosti a vyššiemu výkonu a k lepšiemu riadeniu spoločnosti. Viac žien vo vedúcich pozíciách zároveň vysiela signál vonkajšiemu svetu, že spoločnosť rozumie komplexnosti svetových trhov a je pripravená súťažiť na celosvetovej úrovni.

Nedávne štúdie uskutočnené v USA prinášajú čoraz viac dôkazov o tom, že rodové predsudky zohrávajú úlohu pri odrádzaní žien od kariéry v oblasti vedy. „V rámci dvojito slepej štúdie s náhodným výberom respondentov sa vedeckému zboru vysokých škôl s intenzívnym výskumom predložila žiadosť fiktívneho študenta s náhodne prideleným mužským alebo ženským menom, pričom sa zistilo, že zamestnanci aj zamestnankyne hodnotili mužského uchádzača ako výrazne kompetentnejšieho a vhodnejšieho na prijatie ako ženu s totožnou žiadosťou. V rámci štúdie z roku 2014 sa zistilo, že muži aj ženy by na pracovné miesto, kde sa vyžaduje matematika, prijali s dvakrát väčšou pravdepodobnosťou muža.“ (Joan C. Williams: The 5 Biases Pushing Women Out of STEM, Harvard Business Review, 5. marca 2015).

### **Prekážky profesionálneho rozvoja žien**

Negatívne stereotypy a predsudky etablované od staroveku po dnešok (predsudky vedúce k veľkej diskriminácii).

#### Materstvo a ďalšie rodinné povinnosti

V manželstvách, kde pracujú obaja partneri, výskumníčky častejšie preberajú väčšiu časť povinností týkajúcich sa rodičovstva ako ich partneri, čím sa snažia naplniť aj očakávania spoločnosti a zvyčajne akceptujú nižšie pozície. Rodinné povinnosti by veľmi pravdepodobne mohli byť aj jedným z najdôležitejších dôvodov, prečo absolventky po ukončení postgraduálneho štúdia nepokračujú vo vedeckej kariére, keďže je čas na založenie rodiny. V porovnaní s mužmi výskumníkmi je však pravdepodobnejšie, že narodenie detí ovplyvní ich produktivitu a ich kariérny postup. Podľa prieskumu She Figures z roku 2012 bolo v roku 2010 narodenie detí pravdepodobnejšie u výskumníkov ako u pracujúceho obyvateľstva, všetky opatrenia preto musia zohľadniť možnosť úspešného vyváženia profesionálneho a súkromného života.

#### Diskriminácia: rozdeľovanie povolání na „mužské“ a „ženské“

Spoločnosti často tradične vnímajú niektoré povolania ako určené pre mužov a niektoré ako určené pre ženy. Tieto stereotypy vedú k nízkemu zastúpeniu žien vo sfére vedy a techniky. Podiel žien medzi profesormi bol najvyšší v humanitných (28,4 %) a sociálnych (19,4 %) vedách a najnižší v oblasti inžinierstva a technológií (7,9 %).

## Rozdiely v odmeňovaní

Potrebné je uznať problém rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Rozdiely v odmeňovaní sú prítomné aj v kariére v oblasti výskumu a vysokého školstva a spolu s horším prístupom k financovaniu výskumu a publikovaniu sú jedným z činiteľov, ktoré prispievajú k nožnej frustrácii žien v týchto oblastiach, pokiaľ ide o pomalý postup ich kariéry, a nútia ich kariéru zanechať. Nerovnaká mzda za rovnakú prácu sa v právnych predpisoch EÚ považuje za priamu diskrimináciu: „Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (...) predstavuje dôležitý aspekt zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a je základnou a neoddeliteľnou súčasťou *acquis communautaire*” (smernica 2006/54/EC).

## Nedostatok ambícií (chýbajúca vízia a sebadôvera)

Pod vplyvom „hrozby stereotypov“ sa ženy domnievajú, že majú menšiu šancu uspieť v akademickej kariére ako ich mužské náprotivky alebo že sú menej kompetentné, vinou čoho potom skutočne konajú ako menej kompetentné.

## Nerovnaký prístup k povolaniam a k financovaniu

Financovanie a zdroje sú mimoriadne dôležitou otázkou.

Podľa prieskumu She Figures z roku 2012 sa vyššia miera úspešnosti mužov pri získavaní financovania výskumu uvádza v 17 z 22 krajín, pre ktoré boli k dispozícii údaje za rok 2010. V troch členských štátoch EÚ, na Islande a v Nórsku bola miera úspešnosti vyššia u žien.

Podľa Európskej rady pre výskum boli pri grantoch udeľovaných v roku 2007 ženy veľmi úspešné v humanitných vedách s podielom grantov až 50 %, ale vo vedách o živej prírode dosiahli len asi 35 %.

Z novej analýzy európskych cien pre mladých výskumníkov a výskumníkov po zavŕšení postgraduálneho štúdia vyplýva, že ženy získavajú významnú časť týchto prestížnych ocenení. Pri troch takýchto programoch bola miera úspešnosti žien nižšia (80 % – 90 % miery úspešnosti mužov), ale pri niektorých opatreniach programu mobility Marie Curie bola miera úspešnosti žien vyššia. Túto skutočnosť možno vnímať ako dôkaz, že rodové rozpočtovanie EÚ funguje.

## Nedostatok skúseností v oblasti riadenia

Z predchádzajúcich výskumov vyplýva, že vo výberových komisiách s rovnakým zastúpením žien mali aj ženy tendenciu uprednostňovať uchádzačov pred uchádzačkami s rovnakou kvalifikáciou.

## Sexuálne obťažovanie žien

Doterajšie výskumy ukazujú, že dôležitým činiteľom úspechu akademickej kariéry je nájdenie si poradcu. V oblastiach, kde dominujú muži, je však u žien pravdepodobnejšie, že budú v poradenskom vzťahu s osobou opačného pohlavia. Potrebné je zaviesť prísne politiky na predchádzanie sexuálnemu obťažovaniu.

## **Súčasný programy na presadzovanie rodovej rovnosti**

Rodová rovnosť je jednou z kľúčových priorít Posilneného partnerstva v oblasti Európskeho výskumného priestoru pre excelentnosť a rast (ERA) a prierezovou otázkou programu Horizont 2020. K ďalším iniciatívam patrí Helsinská skupina pre podporu rodovej rovnosti v oblasti vedy a inovácií, kampaň Európskej komisie s názvom Veda – to je dievčenská záležitosť!, stratégia s názvom Inštitucionálna zmena, ktorej cieľom je presadzovanie rodovej rovnosti v organizáciách vykonávajúcich výskum a organizáciách financujúcich výskum, a expertná skupina Inovácie prostredníctvom rodovej rovnosti, ktorú financuje Európska komisia.

## **Návrhy na úpravu úlohy žien v oblasti vedy (opatrenia na odstránenie)**

### Niektoré opatrenia týkajúce sa materstva

- Keď žena porodí alebo si adoptuje dieťa, jej vedecká produkcia by sa mala počítať za menej produktívnu aspoň počas jedného roka a v príslušných prípadoch by sa mala poskytnúť prestávka v práci.
- Dočasné obmedzenie ich činností v oblasti výučby alebo riadenia projektov v období materstva.
- V práci sa musia zabezpečiť kvalitné jasle.

### Všeobecné opatrenia

- začlenenie všeobecnej rodovej rovnosti do akademických a vedeckých činností s cieľom integrovať rodové aspekty do:
  - štruktúr (zachovanie štatistík rozdelených podľa pohlavia pri všetkých akademických a vedeckých činnostiach a presadzovanie rodovej vyváženosti v profesijných združeniach a pri rotácii funkcií),
  - programov (začlenenie obsahu týkajúceho sa rodovej rovnosti a zvažovanie dosahu rodovej otázky na konkrétnu výskumnú činnosť),
  - rozpočtu (spoločnosť musí financovať osobitné vzdelávacie programy s cieľom zdôrazniť význam rodovej rovnosti),
- dohľad nad výberovými postupmi: nástup do zamestnania, kariérny postup, udeľovanie študijného voľna, financovanie projektov, štipendiá atď.,
- príručky a odborná príprava na uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti pre členov výberových komisií,
- systematická zodpovednosť pokroku z hľadiska rovnosti,
- pomoc v tom zmysle, aby sa pri činnostiach, na ktoré sa využívajú verejné prostriedky, rešpektovali zásady rovnosti (od kritérií upravujúcich vymenúvanie do kráľovských akadémií po vedecké výbory kongresov a národné ceny či vhodné pozície),



## Opatrenia pozitívnej diskriminácie,

- finančné prostriedky alebo vyhradené pozície na dosiahnutie číselnej rovnováhy medzi ženami a mužmi,
- aktívny nábor žien (vyhľadávanie potenciálnych kandidátok v prípadoch, keď sa o pracovné miesto neuchádzajú ženy), najmä pokiaľ ide o vyššie pozície,
- nápravné opatrenia rôznych organizácií a fór na nápravu alebo radikálne zlepšenie situácie.

Pri riešení problémov spojených so skleným stropom, na ktorý môžu ženy naraziť v oblasti vedy a v ďalších oblastiach, je dôležité pripomenúť, že sklo je skutočne len sklo. V správe sa uvedú príklady, ako na sklo narážajú rôzne osoby v rôznych situáciách a ako je možné tieto prekážky obrúsiť či dokonca rozbiť prijatím osobitných opatrení na riešenie dnešných rodových predsudkov a spoluprácou s budúcou pracovnou silou na budovaní sebadôvery, zručností a zmene vnímania.

## Niektoré z tém, ktorými sa bude správa zaoberať:

1. Život ženy v oblastiach súvisiacich s vedou: príklady na ilustráciu štatistík vyplývajúcich z výskumov.
2. Bariéry, kvóty a podiel žien a mužov: súčasné metódy na riešenie situácie a dosiahnutie zmeny.
3. Vplyv a budovanie dôvery sa musí začať skôr: príklady organizácií, ktoré začínajú pracovať s nižšími vekovými skupinami, a prečo to robia.
4. Osobitné odporúčania, ktoré môžeme vykonať na dosiahnutie zmeny atď.

## **Záver (výsledok)**

Na záver by sme mohli sklený strop vymedziť ako jednu z prekážok pre ženy ako celok, ktorá im bráni dosiahnuť vrcholové pozície vo sfére vedy, vysokého školstva a v profesionálnej oblasti. V tejto súvislosti sa uskutočnilo množstvo výskumov a prieskumov verejnej mienky (starších aj novších), pričom takmer všetky smerujú k spoločnému záveru. Opatrenia musia byť radikálne a nie povrchné. Spolupráca na kolektívnej úrovni má najvyšší význam a musí ju vykonávať každý z nás na individuálnej a kolektívnej úrovni.

Vždy existuje väčšia potreba silnej a odhodlanej ženskej jednotky. Členské štáty by mali zabezpečiť politiky lepšej praxe pri náboe a zamestnávaní vedcov. Pojem rovnosti by sa mal začínať už v škole, kde sa deti učia, že sú si rovné v každom aspekte ich života. Školy by mali vykonávať aj odborné vzdelávanie v oblasti rozmanitosti s cieľom podporiť ženy v povolaniach v oblasti vedy, techniky, inžinierstva a matematiky. Rozhodujúca je potreba sústavného presadzovania právnych predpisov týkajúcich sa tejto záležitosti.

Muži a ženy sa líšia, napriek tomu si však musia a majú byť rovní, pokiaľ ide o ich práva, a to bez ohľadu na vek, vierovyznanie, rodinný stav a vzdelanostné pozadie.

Najlepší dôvod na to uviedla Nancy Hopkinsová: „Meniť srdcia a mysle po jednom je príliš pomalé – zmeňte inštitúciu a srdcia budú nasledovať“.

## VÝSLEDOK ZÁVEREČNÉHO HLASOVANIA VO VÝBORE

<b>Dátum prijatia</b>	14.7.2015
<b>Výsledok záverečného hlasovania</b>	+: 30 -: 1 0: 0
<b>Poslanci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Daniela Aiuto, Catherine Bearder, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Mary Honeyball, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Niebler, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
<b>Náhradníci prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Linnéa Engström, Julie Girling, António Marinho e Pinto, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
<b>Náhradníci (čl. 200 ods. 2) prítomní na záverečnom hlasovaní</b>	Nedzhmi Ali, Therese Comodini Cachia

