

Na analýzu toho, ako môžu opatrenia rodovej rovnosti prispieť k hospodárskemu rastu v EÚ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) skúmal vplyvy zníženia rodových rozdielov v oblastiach relevantných z makroekonomického hľadiska: vo vzdelávaní v oblastiach STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika), v činnosti na trhu práce a v odmeňovaní. Zvážil aj demografické zmeny, keď sa tieto rodové rozdiely znížia.

Štúdiá o hospodárskych výhodách rodovej rovnosti je prvá svojho druhu, v ktorej sa používa rozsiahly ekonomický model na odhadnutie širokej škály makroekonomických výhod rodovej rovnosti na úrovni EÚ.

Z celkových výsledkov vyplýva, že zlepšenia v oblasti rodovej rovnosti by viedli:

- k veľkému nárastu počtu pracovných miest, čo by bolo prínosom tak pre ženy, ako aj mužov,
- až k 10,5 miliónu ďalších pracovných miest do roku 2050, z ktorých mnohé by obsadili ženy,
- k silným pozitívnym vplyvom na HDP na obyvateľa, ktorý bude v priebehu času rásť,
- k zvýšeniu HDP na obyvateľa v EÚ až takmer o 10 % do roku 2050.

## Zlepšovanie rodovej rovnosti zabezpečuje hospodársky rast

V štúdii sa uvádzajú presvedčivé dôkazy o výrazných, pozitívnych a rastúcich výhodách rodovej rovnosti pre hospodársky rast. Pozitívne vplyvy možno z veľkej časti pripísať riešeniu niektorých štrukturálnych nedostatkov hospodárstva EÚ, ktoré boli identifikované v stratégii Európa 2020, najmä že zlepšenie rodovej rovnosti pomôže riešiť problematiku zamestnanosti, produktivity a starnutia obyvateľstva.

Zo štúdie vyplýva, že rodová rovnosť v jednej oblasti, napríklad vo vzdelávaní, má účinok presahujúci do iných oblastí, napríklad zamestnanosti. Presahujúce účinky by mohli viesť k súbežnému zlepšeniu v oblasti vzdelávania žien (viac žien študujúcich v oblastiach STEM), zlepšeniu v mierach činnosti na trhu práce a k zvyšovaniu miezd žien. Spoločné riešenie rôznych aspektov rodovej nerovnosti ako celku bude mať teda pravdepodobne pozitívnejšie vplyvy než riešenie každého aspektu rodovej nerovnosti samostatne.

---

*Väčšia rodová rovnosť by viedla k veľkému nárastu počtu pracovných miest, čo by bolo prínosom tak pre ženy, ako aj mužov.*

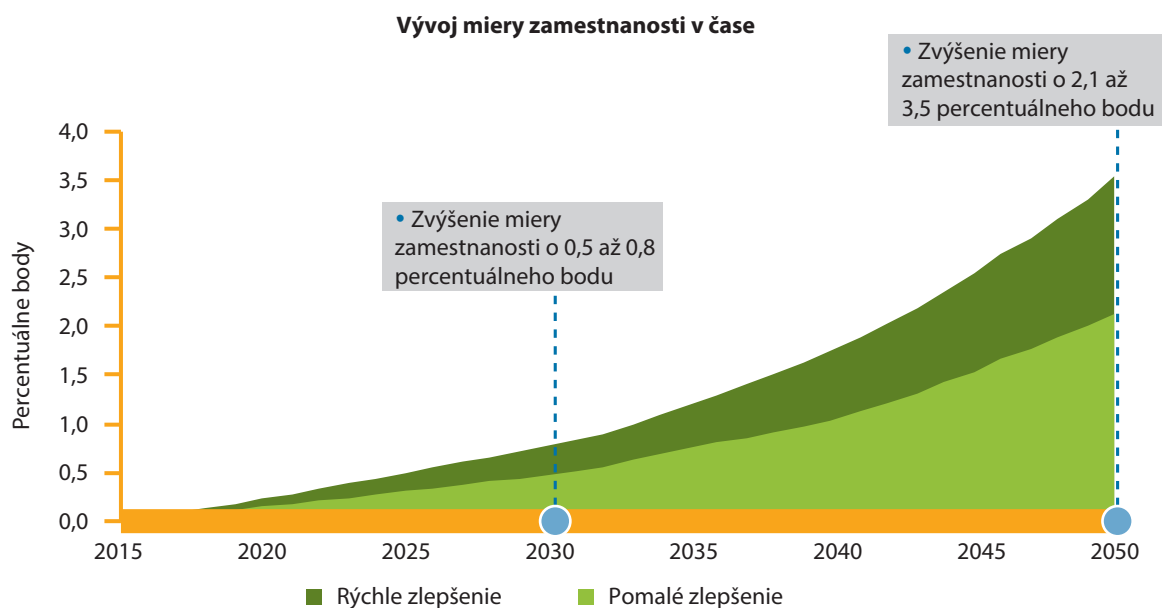
---

## Vyššie miera zamestnanosti a viac pracovných miest

Ak sa rodová rovnosť do roku 2050 podstatne zlepší, miera zamestnanosti EÚ dosiahne takmer 80 % v porovnaní so 76 % v prípade, že k takýmto zlepšeniam nedôjde. Zo štúdie vyplýva, že už v roku 2030 miera zamestnanosti v EÚ dosiahne 72,6 %. Výsledky naznačujú, že vďaka zlepšeniu rodovej rovnosti riešením rodovej segregácie pri výbere vzdelania a zvyšovaniu účasti žien v oblastiach STEM by v roku 2050 mohlo dôjsť k zvýšeniu počtu pracovných miest o 6,3 až 10,5 mil. Približne 70 % týchto pracovných miest by bolo obsadených ženami. To približne zodpovedá zvýšeniu zamestnanosti v EÚ o celkový počet pracovných miest v stredne veľkej európskej krajine, napríklad Holandsku. Tieto ďalšie pracovné miesta by prispeli k zníženiu rodového rozdielu v zamestnanosti.



Graf 1. Vplyv zlepšenia rodovej rovnosti na zamestnanosť



#### Nárast počtu pracovných miest (rýchle zlepšenie)

2,9 milióna pracovných miest pre mužov



7,6 milióna pracovných miest pre ženy

#### Nárast počtu pracovných miest (pomalé zlepšenie)

1,8 milióna pracovných miest pre mužov



4,5 milióna pracovných miest pre ženy

V záujme dosiahnutia týchto pozitívnych vplyvov je dôležité riešiť jednu z hlavných príčin rodových rozdielov: nerovné rozdelenie zodpovednosti za neplatenú starostlivosť medzi ženami a mužmi. K tejto zmene dôjde, ak členské štáty odstránia prekážky účasti žien na trhu práce zavádzaním opatrení, ako napríklad:

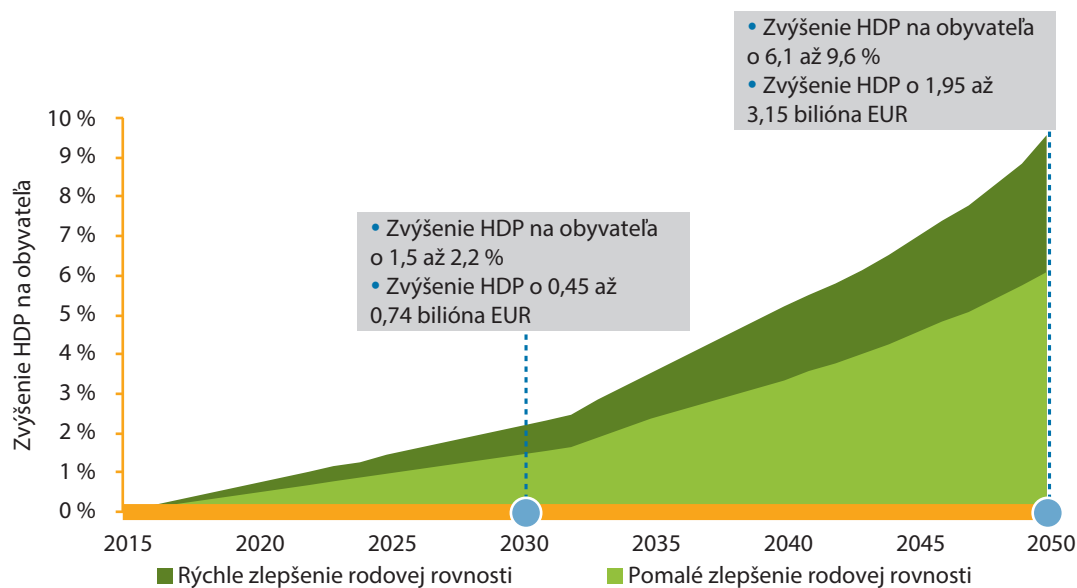
- iniciatívy na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre rodičov/poskytovateľov starostlivosti;
- lepší prístup k vysokokvalitným a cenovo dostupným zariadeniam starostlivosti o deti;
- pracovné podmienky priaznivé pre rodinu a pružné pracovné podmienky;

- podpora rovnomernejšieho využívania pružného pracovného času medzi ženami a mužmi.

Členské štáty EÚ by sa takisto mali snažiť vyrovnať rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, pretože pracovné miesta s vyššími platmi pravdepodobnejšie prilákajú ženy na trh práce viac ako miesta s nízkymi platmi. Vyššie platy takisto pravdepodobne pomôžu ženám vymaniť sa z chudoby a znížiť rozdiel v dôchodkoch medzi ženami a mužmi (EIGE, 2016).

Celkovo sú ďalšie pracovné miesta pre ženy osobitne dôležité, pretože znížením chudoby pravdepodobne prispievajú k inkluzívnemu hospodárskemu rastu, čo je jedna z hlavných priorít stratégie Európa 2020. V nedávnej štúdii inštitútu EIGE o ženách a chudobe sa zistilo, že ženy sú všeobecne postihnuté chudobou častejšie ako muži, a to najmä z dôvodu horších výhľadov na zamestnanie (EIGE, 2016). Zamestnanosť teda znižuje riziko chudoby v prípade žien.

Graf 2. Vplyv lepšej rodovej rovnosti na HDP na obyvateľa



## Zvýšený HDP

*Rodová rovnosť má výrazný pozitívny vplyv na HDP, ktorý bude v priebehu času rásť*

HDP na obyvateľa stúpa súčasne so zlepšovaním rodovej rovnosti. Z výsledkov vyplýva, že v EÚ dôjde v strednodobom horizonte (2030) k zvýšeniu až o 2 % a dlhodobom horizonte (2050) až o 10 %. To predstavuje možný nárast celkového HDP na obyvateľa do roku 2050 o 1,95 až 3,15 bilióna EUR. Ak bude EÚ teraz konať a podporiť zavedenie opatrení na zabezpečenie rodovej rovnosti<sup>(1)</sup> v oblastiach, ako je vzdelávanie v oblastiach STEM, činnosť na trhu práce a odmeňovanie, spoločnosti budú môcť využiť úplný potenciál žien. Lepšia rodová rovnosť môže takisto výrazne prispieť k inteligentnému, udržateľnému a inkluzívnemu hospodárskemu rastu, najmä z dôvodu ďalších pracovných miest v oblastiach STEM, ktoré obsadia ženy.

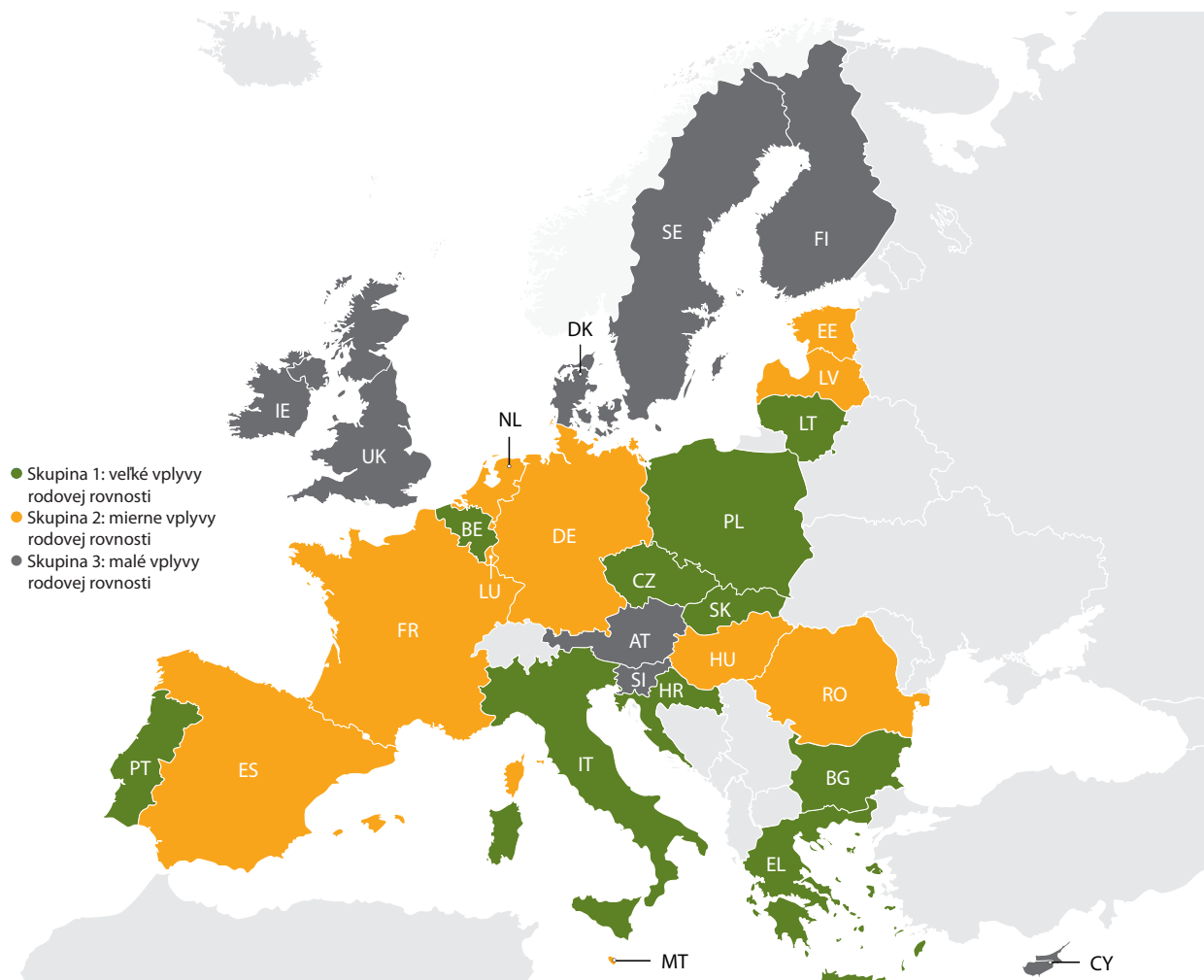
(1) Opatrenia v oblasti rodovej rovnosti, ako sú napr. odstraňovanie rodových stereotypov vo vzdelávaní, zvyšovanie informovanosti a propagácia odborov STEM u dievčat a žien a kariérne poradenstvo na podnietenie dievčat, aby uvažovali o štúdiu v oblastiach, v ktorých prevládajú muži a chlapci, pred tými, v ktorých prevládajú ženy, pravdepodobne povedú k vyššiemu počtu žien, ktoré absolvujú štúdium v predmetoch STEM. Opatrenia rodovej rovnosti, ktorými sa môžu znížiť rodové rozdiely na trhu práce, obsahujú okrem iných poskytovanie starostlivosti o deti a poskytovanie inej starostlivosti, zmeny v platových a iných podmienkach rodičovskej dovolenky, propagáciu a podporu pracovných podmienok na kratší pracovný čas a pružných pracovných podmienok, právne ustanovenia a politiky týkajúce sa rovnakého odmeňovania a pracovných podmienok, odstránenie rodovej segregácie naprieč sektormi a povolaniami, zníženie počtu prerušení kariéry u žien a povyšovanie žien do vedúcich pozícií.

## Riešenie výziev spojených so starnutím obyvateľstva v EÚ

Lepšia rodová rovnosť vo vzdelávaní, účasť na trhu práce a vyváženejšie rozdelenie neplatenej práce v oblasti starostlivosti medzi ženami a mužmi by podľa výsledkov nedávnych výskumov mohli v tejto oblasti viesť k zvýšenej miere pôrodnosti. V štúdiu sa vypočítalo, že do roku 2030 by sa miera pôrodnosti mohla zvýšiť o 0 až 8 %. Vyššia miera pôrodnosti by následne viedla k vyššiemu počtu obyvateľov a k zvýšeniu dlhodobej ponuky pracovnej sily. V tejto štúdiu sa upozorňuje na dlhodobé výhody takéhoto vývoja. Podľa odhadov by do roku 2050 zvýšená pôrodnosť viedla k zvýšeniu zamestnanosti o 2,5 milióna ľudí. Lepšia zamestnanosť je osobitne dôležitá v súvislosti so súčasnými demografickými prognózami EÚ, v ktorých sa predpokladá zvýšenie počtu starších ľudí, ktorí nie sú aktívni na trhu práce (stratégia Európa 2020).



Graf 3: Vplyvy rodovej rovnosti: rozdiely medzi členskými štátmi v HDP v roku 2030



## Posilnenie konkurencieschopnosti

*Lepšia rodová rovnosť by mohla posilniť dlhodobú konkurencieschopnosť hospodárstva EÚ.*

Opatrenia v oblasti rodovej rovnosti by mohli viesť k zvýšeniu výrobných kapacít hospodárstva a nižším cenám. V nadväznosti na tento vývoj by EÚ bola schopná produkovať viac tovarov a služieb na domácom trhu a stala by sa konkurencieschopnejšou na medzinárodných trhoch. Viedlo by to k zlepšeniu obchodnej bilancie, pretože v roku 2050 by vývoz EÚ vzrástol o 1,6 % až 2,3 % a dovoz by klesol o 0,4 % až 0,7 %. V súlade so stratégiou Európa 2020 by to pomohlo udržať medzinárodný obchod ako jeden z kľúčových motorov rastu EÚ. Okrem toho by

vyššia miera rastu HDP mohla viesť k ďalším súkromným investíciám spoločností, pretože tie rozhodujú o svojich investíciách na základe očakávaných prínosov. Z výsledkov štúdie vyplýva, že do roku 2050 dôjde k nárastu investícií v EÚ.

## Krajiny, ktoré zvyšujú rodovú rovnosť, získajú väčšie výhody

Odhadované vplyvy zvyšovania rodovej rovnosti sa medzi členskými štátmi značne líšia, a to v závislosti od súčasnej úrovne výsledkov dosiahnutých v oblasti rodovej rovnosti. Celkovo sú výsledky veľmi pozitívne, pričom niektoré jednotlivé krajiny zaznamenávajú približne 4 % rast HDP a v iných presahuje 10 %.

Najväčšie vplyvy sú zaznamenané zvyčajne v krajinách, v ktorých má rodová rovnosť nízku prioritu. Zo štúdie vyplýva, že tieto krajiny by veľa získali, keby do svojich programov zaradili otázku rodovej rovnosti <sup>(?)</sup>.

---

*Členské štáty, ktoré majú v súčasnosti obmedzené opatrenia v oblasti rodovej rovnosti, získajú odstránením rodových rozdielov najviac.*

---

Krajiny, ktoré majú veľký priestor na zlepšovanie, môžu dosiahnuť významné hospodárske zlepšenia v dôsledku vyššej rodovej rovnosti. Očakáva sa, že do roku 2050 v priemere povedie vyššia rodová rovnosť v týchto krajinách k zvýšeniu HDP približne o 12 %. Touto skutočnosťou sa upozorňuje na priestor pre značné zlepšenia v rodovej rovnosti, ktoré potom môžu priniesť významné hospodárske prínosy. Krajiny s najlepším výsledkami v oblasti rodovej rovnosti už dosiahli dobré úrovne rodovej rovnosti, a preto sa už môžu tešiť z niektorých súvisiacich hospodárskych prínosov. Zlepšenia v oblasti rodovej rovnosti však môžu generovať ďalšie hospodárske prínosy aj v týchto členských štátoch, často dosahujúce hodnoty približne 4 % HDP.

## Rodová rovnosť v EÚ: najnovší politický vývoj

Rodová rovnosť predstavuje dlhodobý politický záväzok Európskej únie. Pred šesťdesiatimi rokmi sa zásada rovnakej mzdy za rovnakú prácu stala súčasťou Rímskej zmluvy a rovnosť medzi ženami a mužmi sa stala jednou zo základných hodnôt Európskej únie. Aj v dnešných časoch je cieľom politik EÚ, ktoré sa zaoberajú rodovými rozdielmi na trhu práce, zlepšiť účasť žien, minimalizovať rozdiel v odmeňovaní žien a mužov a umožniť im lepšie zladit' pracovný, súkromný a rodinný život.

### Posilňovanie rodovej rovnosti: päť prioritných oblastí EÚ

1. Zvyšovanie účasti žien na trhu práce a rovnakej ekonomickej nezávislosti.
2. Znižovanie rozdielov v odmeňovaní, príjmoch a dôchodkoch žien a mužov, čo predstavuje boj proti chudobe žien.
3. Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi v oblasti rozhodovania.
4. Boj proti rodovo motivovanému násiliu a ochrana a podpora obetí.
5. Podpora rodovej rovnosti a práv žien na celom svete (Európska komisia, 2015b).

Súčasný politický rámec, ktorým sa upravuje rodová rovnosť, je založený na strategickom záväzku pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019, ktorý bol uverejnený v nadväznosti na stratégiu rovnosti žien a mužov (2010 – 2015) vydanú Komisiou. Ciele strategického záväzku sa zameriavajú na päť prioritných oblastí a usilujú sa o integráciu perspektívy rodovej rovnosti do všetkých politik EÚ a programov financovania EÚ. Okrem toho Európsky pakt pre rodovú rovnosť na roky 2011 – 2020 predstavuje jasný záväzok podporovať rodovú rovnosť v rámci EÚ.

V záujme dosiahnutia cieľov stratégie Európa 2020, a síce inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, je okrem iného veľmi dôležité začleniť rodovú rovnosť do hlavných strategických oblastí vzdelávania, účasti na trhu práce a odmeňovania.

---

<sup>(?)</sup> Rozdelenie členských štátov do skupín vychádza z indexu rodovej rovnosti inštitútu EIGE.



## Stratégia Európa 2020: zmeškaná príležitosť?

### Stratégia Európa 2020: rodové rozdiely vo vzdelávaní, účasti na trhu práce, odmeňovaní a povinnostiach v oblasti starostlivosti

- Ženy sú naďalej nedostatočne zastúpené v odvetviach STEM. V týchto oblastiach tvoria 75 % študentov mužů.
- Priemerný rozdiel v zamestnanosti žien a mužů v EÚ 11,6 % a narastá s počtom detí v domácnosti.
- Nadmerné zastúpenie žien v práci na kratší pracovný čas má vplyv nielen na ich zapojenie na trhu práce, ale aj na ich mieru rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v roku 2015 na kratší pracovný čas priemerne pracovalo 32,1 % žien na rozdiel od 8,9 % mužů).
- Podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas takisto rastie s počtom ich detí. 39 % žien v rámci EÚ-28 uviedlo, že hlavným dôvodom nehľadania si zamestnania bola „starostlivosť o deti alebo invalidné dospelé osoby“, pričom u mužů tento podiel predstavoval len 4 %.
- V rámci EÚ ženy zarábajú priemerne o 16,1 % menej než muži, čo znamená, že by museli pracovať približne o 40 dní viac ročne (alebo do konca februára), aby zarobili toľko, koľko muži zarobili do konca predchádzajúceho roka (Eurostat, 2016a, 2016b).

V stratégii Európa 2020 sa uznáva, že rovnosť medzi ženami a mužmi je nevyhnutná na dosiahnutie cieľa, aby bolo do roku 2020 zamestnaných 75 % žien a mužů v EÚ vo veku 20 až 64 rokov. Napriek tomu, že sa v hlavnej iniciatíve EÚ s názvom Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta, v ktorej sa uznáva potreba zvýšenia „príspevku žien k formálnemu hospodárstvu“, komplexné opatrenia zamerané na rodovú rovnosť nie sú v rámci stratégie Európa 2020 jasne vymedzené.

Pretrvávajúce rodové rozdiely ohrozujú hospodárske príležitosti žien a ovplyvňujú celé hospodárstvo EÚ. Na politickej úrovni to vedie k nedostatku z hľadiska dosahovania inkluzívneho a udržateľného rastu, ktorý je načrtnutý v stratégii Európa 2020.

Bolo by prirodzené dospieť k záveru, že nedostatočné opatrenia v oblasti rodovej rovnosti v stratégii Európa 2020 zatiaľ predstavujú zmeškanú príležitosť. Na dosiahnutie cieľa inteligentného, udržateľného a inkluzívneho

hospodárskeho rastu musí EÚ zlepšiť existujúce a zaviesť ďalšie opatrenia v oblasti rodovej rovnosti.

## Stratégia Európa 2020 a nasledujúce obdobie

### Opatrenia v oblasti rodovej rovnosti môžu posilniť udržateľný hospodársky rast

Podpora vyššej účasti žien na trhu práce a zvyšovanie ich účasti na štúdiách v odboroch STEM bude pravdepodobne podstatným príspevkom k inteligentnému, udržateľnému a inkluzívnemu rastu EÚ. Zo štúdie vyplýva, že dosiahnutie rodovej rovnosti vo vzdelávaní v odboroch STEM a na trhu práce má veľký potenciál na zlepšenie dlhodobé výhľadov rastu v EÚ. Vyžaduje si to však štrukturálnu zmenu, ktorá je veľmi dôležitá na zaistenie udržateľného, inteligentného a inkluzívneho zotavenia z nedávnej hospodárskej krízy. Tento krok je nevyhnutný, aby sa hospodárstvo EÚ vrátilo na cestu udržateľného rastu a aby sa predišlo riziku trvalých strát na majetku a pomalého tempa rastu.

---

*V záujme dosiahnutia udržateľného hospodárskeho rastu je potrebné, aby Európska únia už teraz začala začleňovať hľadisko rodovej rovnosti.*

---

EÚ si nemôže dovoliť zmeškať príležitosti ponúkané opatreniami v oblasti rodovej rovnosti. EÚ musí zaviesť opatrenia rodovej rovnosti v kľúčových politických oblastiach bez ďalšieho oneskorenia, aby dosiahla želaný vplyv na udržateľný sociálno-hospodársky rozvoj a rast. V štúdiu sa predpokladá zlepšenie miery zamestnanosti už v roku 2020 a najsilnejší vplyv na účasť na trhu práce a HDP na obyvateľa v rámci EÚ strednodobom (2030) a dlhodobom (2050) časovom horizonte.

Najnovšie plány uvádzané Európskou komisiou sú krokom správnym smerom. V auguste 2015 Európska komisia uverejnila plán, ktorého cieľom je vyvinúť komplexný politický návrh na zvýšenie účasti žien na trhu práce zlepšením rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Cieľom je reformovať existujúce politiky súvisiace s podmienkami dovolenky a pružnými pracovnými podmienkami, ktoré majú nepriaznivý vplyv na zamestnanosť, odmeňovanie a dôchodky žien. Potrebne sú aj ďalšie politické návrhy, v ktorých sa uznáva potenciál začleňovania hľadiska rodovej rovnosti (Európska komisia, 2015a).

Umiestnenie rodovej rovnosti do jadra stratégie nadväzujúcej na stratégiu Európa 2020 a iné politické reformy,

napríklad európsky pilier sociálnych práv, by zabezpečili, aby bol hospodársky systém inkluzívnejší a aby ženám umožnil využiť svoj celý potenciál, a to vo vlastný prospech i prospech celej spoločnosti. Vďaka tomu by EÚ mohla dosiahnuť inteligentný, udržateľný a inkluzívny hospodársky rast.

## Referencie

Európska komisia (2015a), *Roadmap — New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*. (Plán – Nový začiatok na riešenie výziev rovnováhy pracovného a súkromného života, ktorým čelia pracujúce rodiny.) K dispozícii na stránke: [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

Európska komisia (2015b), *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* (Strategická angažovanosť za rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) (2016), *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU — Review of the implementation of Area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action* (Chudoba, rod a prierezové rozdiely v EÚ – Preskúmanie vykonávania v oblasti A: Ženy a chudoba Pekinskej akčnej platformy), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) (2015), *Gender Equality Index 2015 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2012* (Index rodovej rovnosti za rok 2015 – Meranie rodovej rovnosti v Európskej únii v rokoch 2005 – 2012), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-report>

Eurostat (2016a), *Gender statistics* (Rodová štatistika). K dispozícii na stránke: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics)

Eurostat (2016b), *Employment statistics* (Štatistika zamestnanosti). K dispozícii na stránke: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

## O štúdiu

Štúdia o hospodárskych výhodách rodovej rovnosti je v kontexte EÚ jedinečná. Je prvá svojho druhu, v ktorej sa používa rozsiahly ekonometrický model na odhadnutie širokej škály makroekonomických prínosov rodovej rovnosti v niekoľkých širokých oblastiach, ako sú napríklad vzdelávanie, činnosti na trhu práce a mzdy.

Z celkových výsledkov štúdie vyplýva, že vyššia rodová rovnosť by viedla k:

- vytvoreniu 6,3 milióna až 10,5 miliónu ďalších pracovných miest v roku 2050, pričom by približne 70 % týchto pracovných miest obsadili ženy;
- pozitívnym vplyvom na HDP, ktorý v priebehu času narastie;
- zvýšeniu HDP na obyvateľa až takmer o 10 % v roku 2050.

Na odhadnutie hospodárskych vplyvov zvyšovania rodovej rovnosti sa v štúdiu využil makroekonomický model E3ME. E3ME je empirický makroekonomický model prispôbený konkrétne na modelovanie výsledkov na úrovni EÚ a členských štátov.

Výstupy zo štúdie o hospodárskych prínosoch rodovej rovnosti v EÚ zahŕňajú deväť publikácií:

1. *Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches* (Prehľad literatúry: existujúce dôkazy o sociálnych a hospodárskych prínosoch rodovej rovnosti a metodické prístupy).
2. *EU and EU Member State overviews* (Prehľady EÚ a členských štátov EÚ).
3. *Report on the empirical application of the model* (Správa o empirickom uplatňovaní modelu).
4. *How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model* (Ako sa pripravovali dôkazy: informačný dokument o teoretickom rámci a modeli).
5. *Ako sa pripravovali dôkazy: prehľad teoretického rámca a modelu.*
- 6. *Hospodárske vplyvy rodovej rovnosti v politickom kontexte EÚ: informačný dokument.***
7. *Celkové hospodárske vplyvy rodovej rovnosti: informačný dokument.*
8. *Ako rodová rovnosť vo vzdelávaní v odboroch STEM vedie k hospodárskemu rastu: informačný dokument.*
9. *Ako odstránenie rodových rozdielov v činnosti na trhu práce a v odmeňovaní vedie k hospodárskemu rastu: informačný dokument.*

Všetky publikácie, podrobné výsledky a metodika štúdie sa nachádzajú na webovom sídle inštitútu EIGE.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) je centrom poznatkov EÚ o rodovej rovnosti. Inštitút EIGE poskytovaním odborných poznatkov a porovnateľných a spoľahlivých údajov o rodovej rovnosti v Európe podporuje tvorcov politik a všetky príslušné inštitúcie v ich úsilí zameranom na to, aby sa rovnosť medzi ženami a mužmi stala skutočnosťou pre všetkých Európanov.

### Ďalšie informácie nájdete:

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITVA/LITHUANIA

Tel. +370 52157444

E-mail: [eige.sec@eige.europa.eu](mailto:eige.sec@eige.europa.eu)

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



ISBN 978-92-9470-035-3  
doi:10.2839/489496



Úrad pre publikácie