

Nový potenciál ekonomického růstu: více žen na pracovním trhu a ve vedoucích pozicích

září 2021

CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY

Any use of this material without specific permission of McKinsey & Company
is strictly prohibited



Struktura prezentace

1

Kontext a proč
studie vznikla

2

Ekonomický
potenciál žen na
pracovním trhu

3

Předpoklady žen
pro úspěch

4

Zastoupení žen ve
vedení firem

5

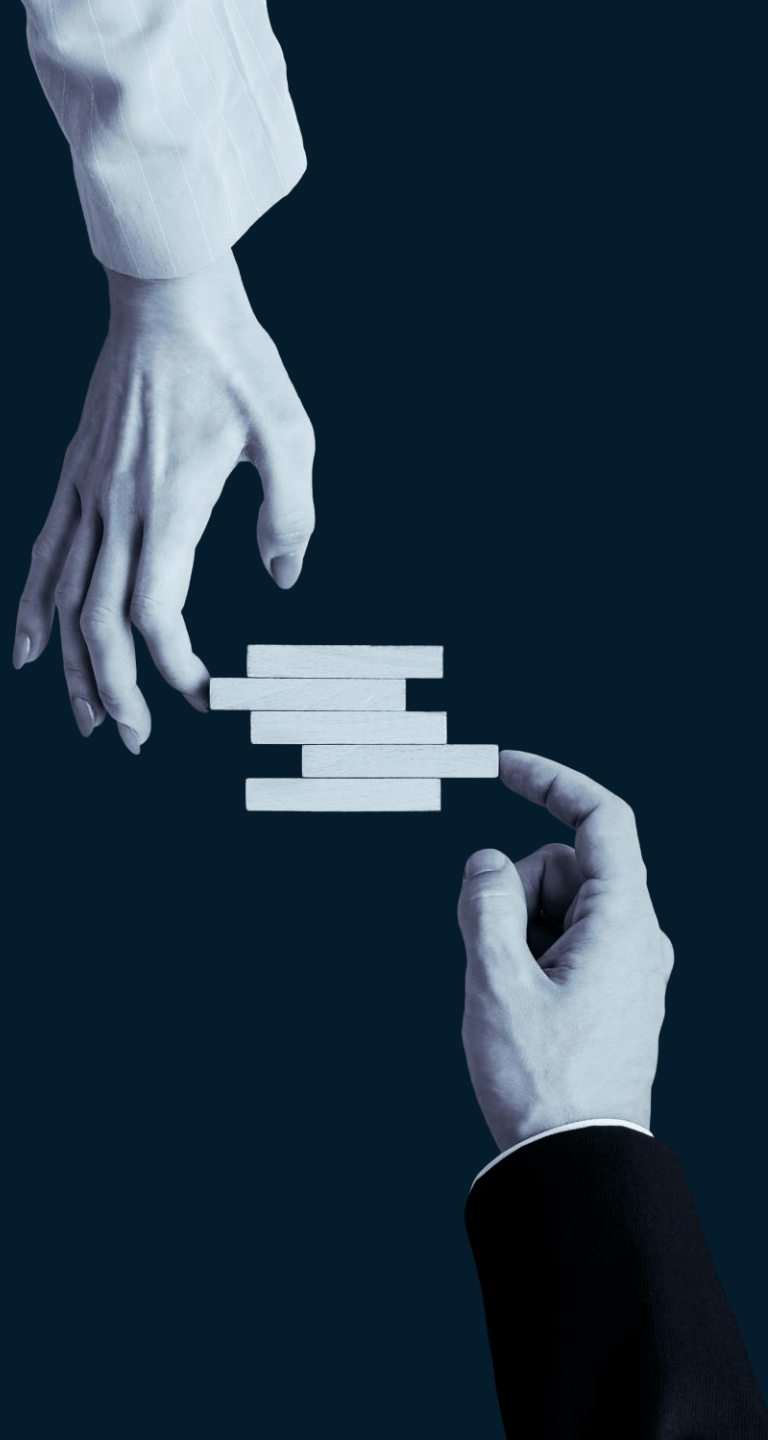
Bariéry bránící
ženám v úspěchu

6

Možné kroky a
odstraňování bariér

1

**Kontext,
ve kterém
studie vznikla**

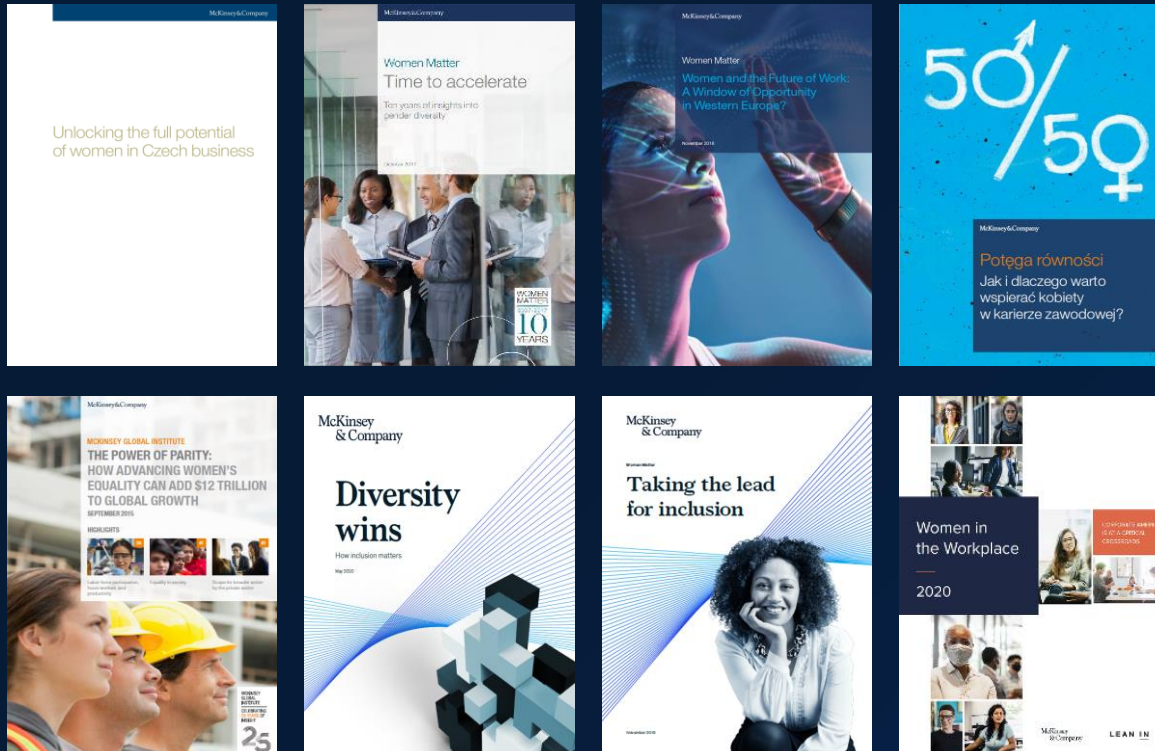


Přinášíme studii, která analyzuje ekonomický potenciál žen a jejich zastoupení ve vedoucích pozicích ve střední a východní Evropě

Společnost McKinsey & Company se dlouhodobě věnuje výzkumu diverzity a inkluze, včetně otázky rovného zastoupení žen ve vedoucích pozicích



Ve studii zkoumáme, jak velký je ekonomický potenciál žen ve střední a východní Evropě a jak si stojíme ve srovnání s jinými regiony

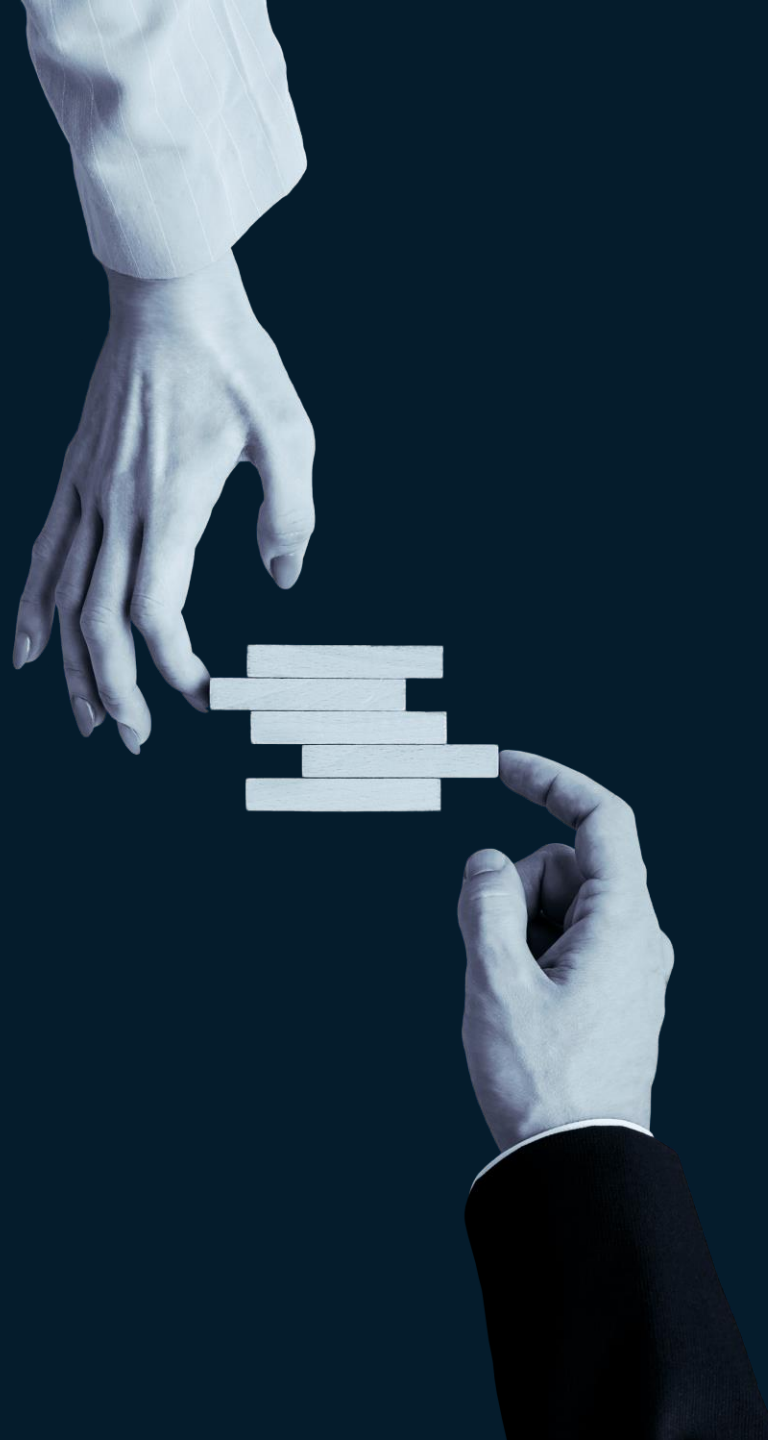


Při přípravě studie jsme uskutečnili

- Rozhovory s 30 vysoce postavenými manažery (muži i ženami) ve velkých firmách působících v našem regionu
- Průzkum mezi 3 tisíci zaměstnanci pracujícími ve firmách s více než 500 zaměstnanci

2

Ekonomický potenciál žen na pracovním trhu



Více žen na pracovním trhu a ve vedoucích pozicích by mohlo významně přispět k ekonomickému růstu celého regionu CEE

Ekonomický potenciál žen jako příspěvek do HDP regionu CEE

V miliardách eur



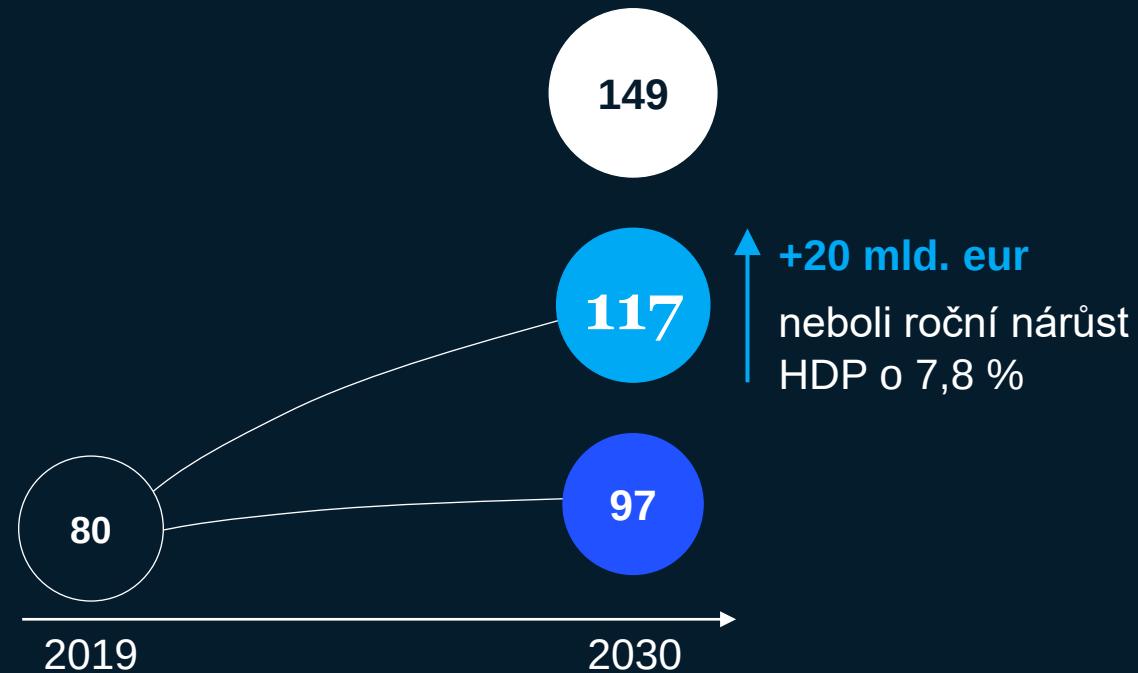
Lepším využitím ekonomického potenciálu žen by se do roku 2030 mohlo HDP Česka a Slovenska navýšit o zhruba 8 %

● Rovné zastoupení mužů a žen ● Nejlepší v regionu ● Očekávaný vývoj

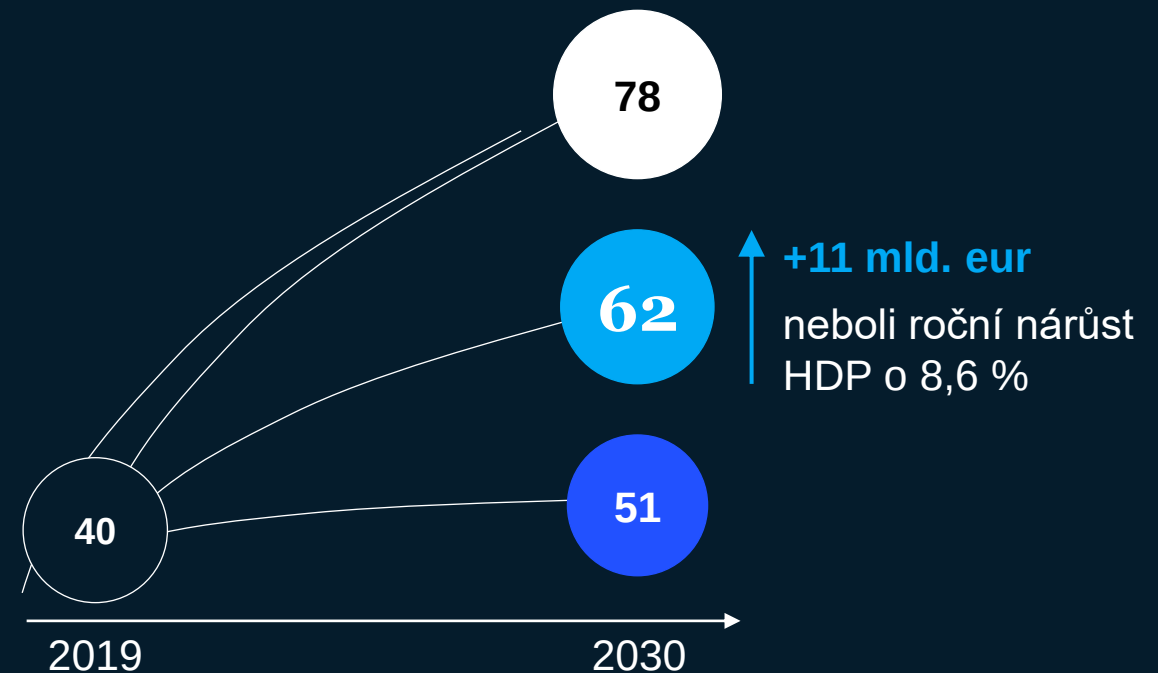
Ekonomický potenciál žen jako příspěvek do HDP

V miliardách eur

Česká republika

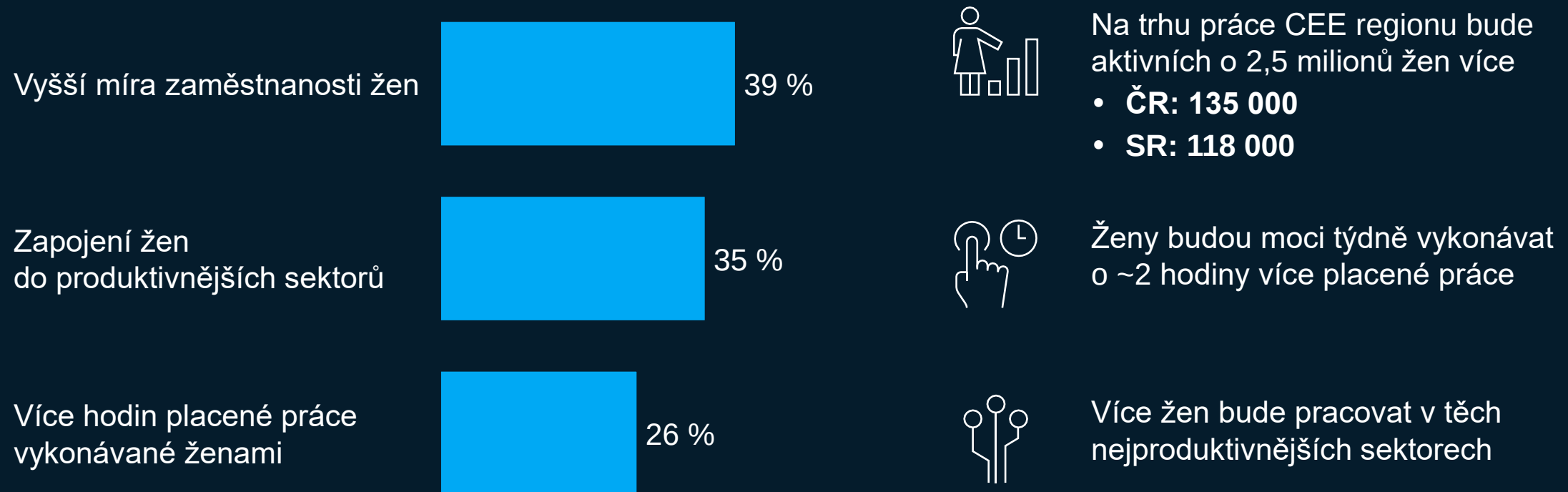


Slovensko



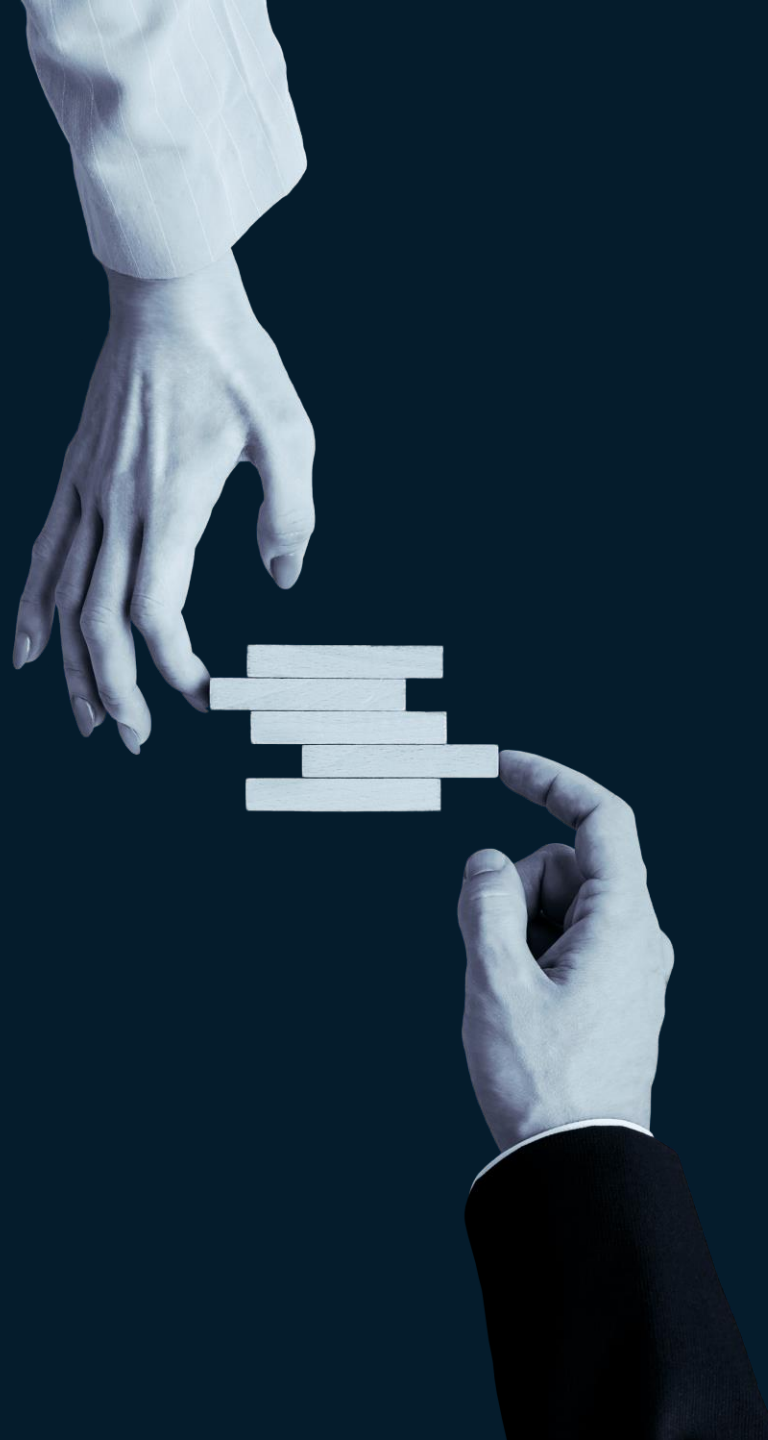
Dodatečné HDP by bylo generováno ze 3 oblastí

Procentuální váha jednotlivých zdrojů dodatečného HDP při vyšším zapojení žen do ekonomické aktivity



3

Předpoklady žén pro úspěch

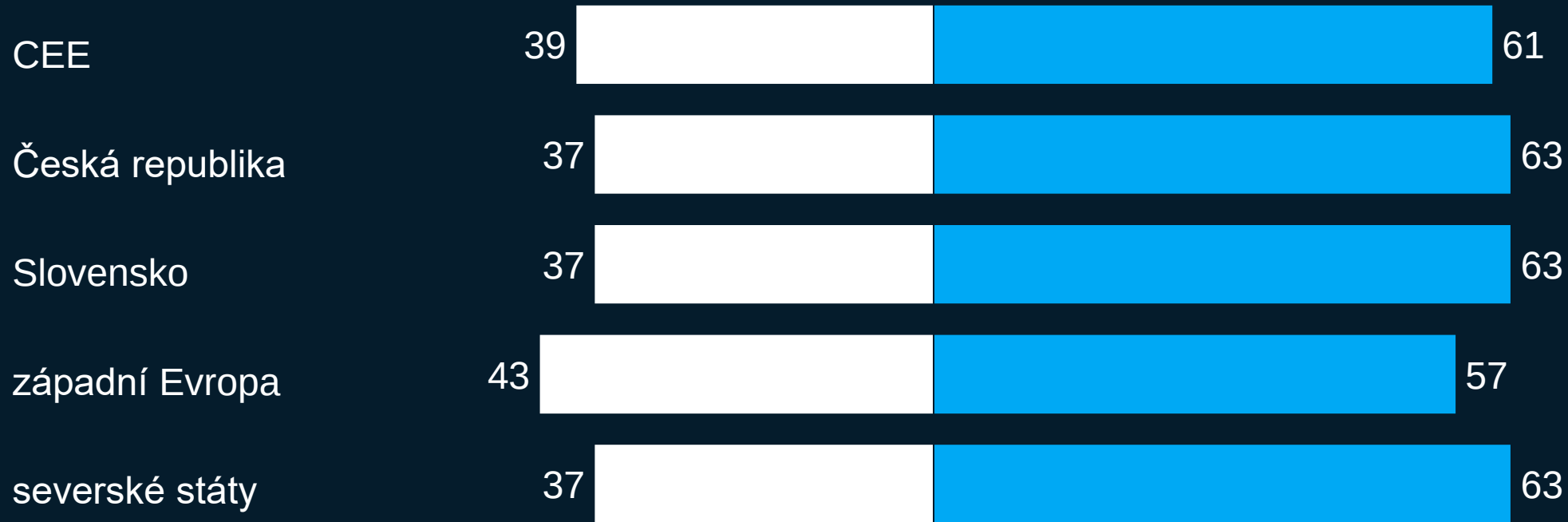


Mezi absolventy vysokých škol jsou v našem regionu zhruba tři pětiny žen (podobně jako v severských státech)



VŠ vzdělání
V procentech

muži   ženy

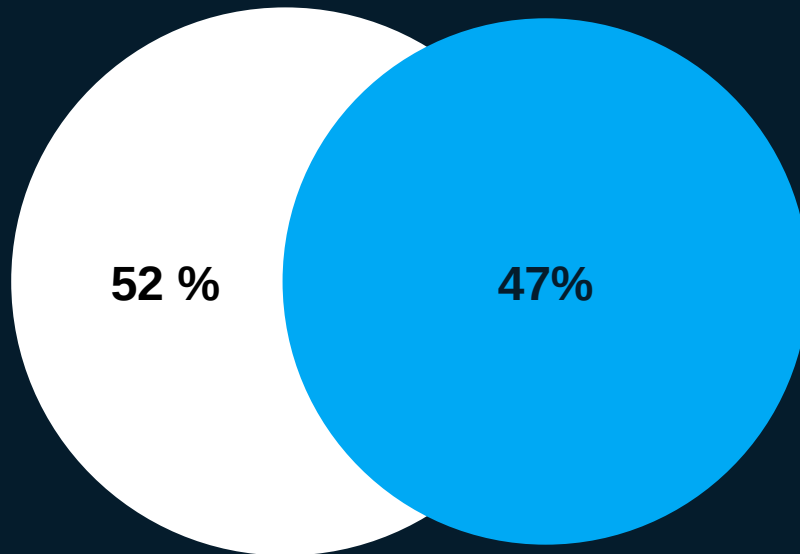


Ženy mají srovnatelně vysoké ambice jako muži, o povýšení i nejseniornější pozice ve firmách stojí

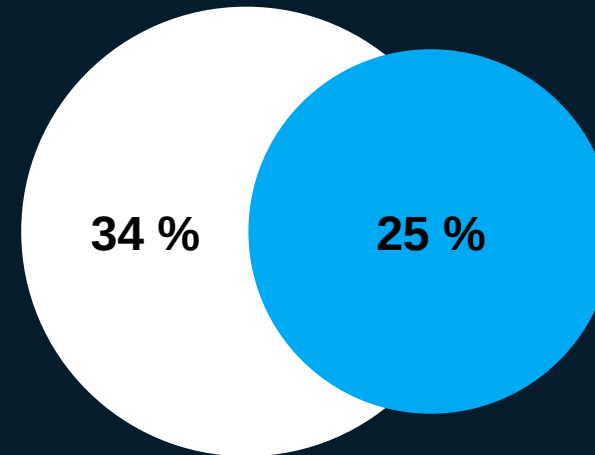
Podíl českých mužů a žen, kteří mají zájem o vedoucí pozici

N = 1 038

● Muži ● Ženy



Procento dotazovaných mužů a žen, kteří mají zájem o povýšení



Procento dotazovaných mužů a žen, kteří chtějí dosáhnout nejvyšší manažerskou pozici

Různorodé vedoucí týmy nabízejí širší paletu stylů řízení, a lépe reagovat na aktuální velké změny na pracovním trhu

Styly řízení ve firmách s vysokým podílem mužů ve vedoucích pozicích

Inovace shora dolů
Transparentní výkonnost
Řešení následků
Inspirativní lídři
Znalost řízení procesů
Hodnocení výkonu zaměstnanců
Jasně rozdělené role



Styly řízení ve firmách s vysokým podílem žen ve vedoucích pozicích

Sdílená vize
Konzultativní styl vedení
Podpora podřízeným
Otevřenost a důvěra
Rozvoj talentu
Osobní odpovědnost
Zaměření na zákazníka

Významnější podíl žen na vedoucích pozicích koreluje s lepšími finančními výsledky firem

Pravděpodobnost nadprůměrné profitability v závislosti na vyšším zastoupení žen ve vedení společnosti¹
2019, %²



Analýza vzorku více než 1200 firem (včetně vzorku z Česka) ukázala, že firmy, které mají více **žen v nejvyšším vedení**, bývají výrazně častěji nadprůměrně profitabilní.

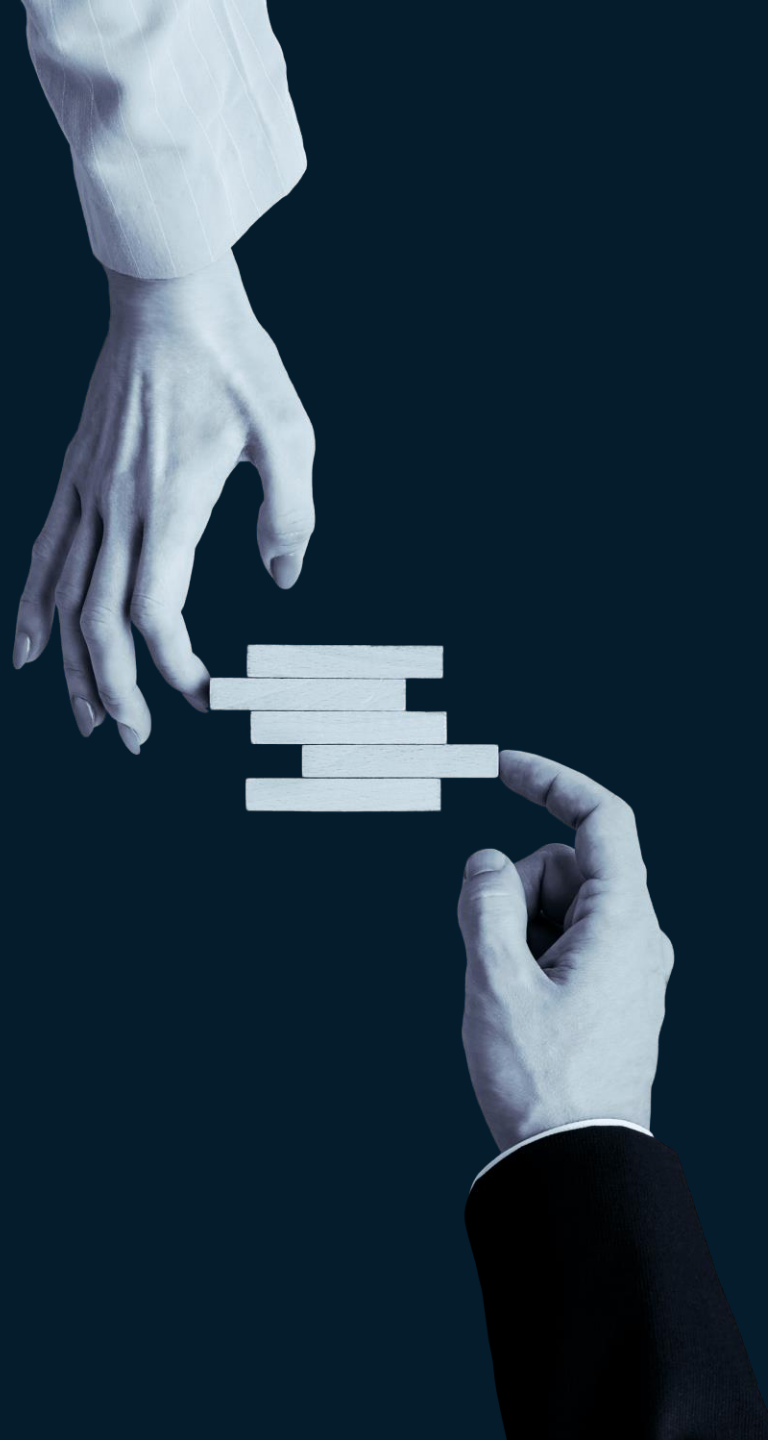
Firmy bez zastoupení žen v nejvyšším vedení byly o 19 % méně často nadprůměrně profitabilní.

1. Pravděpodobnost nadprůměrné profitability v porovnání s mediánem v odvětví; p-hodnota <0,1 pro rok 2019

2. n = 1 262; původní datová sada zahrnovala Austrálii, Brazílii, Dánsko, Francii, Indii, Japonsko, Jihoafrickou republiku, Mexiko, Německo, Nigérii, Norsko, Singapur, Spojené království, Spojené státy americké, Švédsko; dodatečná datová sada zahrnovala Českou republiku, Maďarsko a Polsko; marže EBIT v letech 2014-18

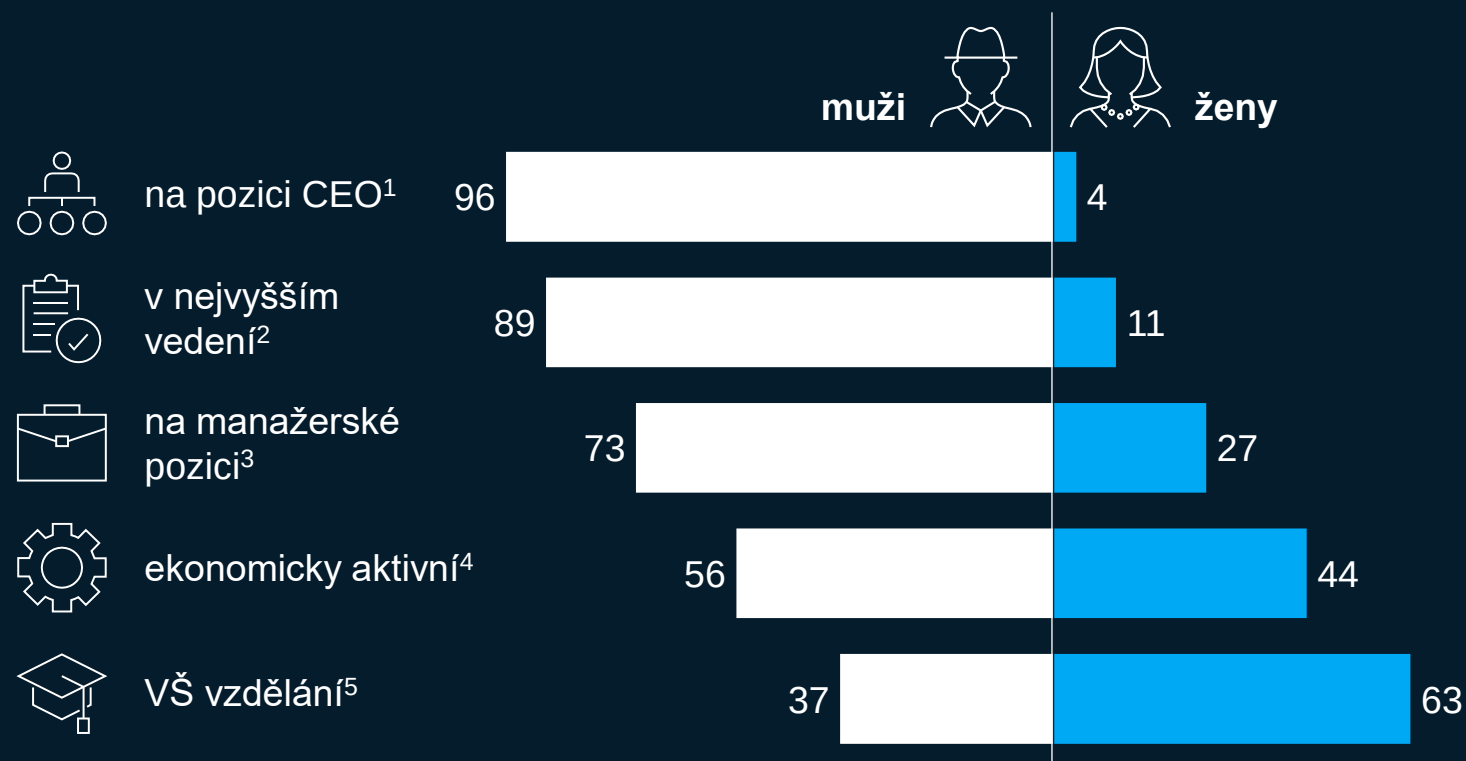
4

Zastoupení žen ve vedení firem



Žen je ve vedoucích pozicích českých firem velmi málo

Zastoupení žen na různých stupních kariérního žebříčku v Česku, %

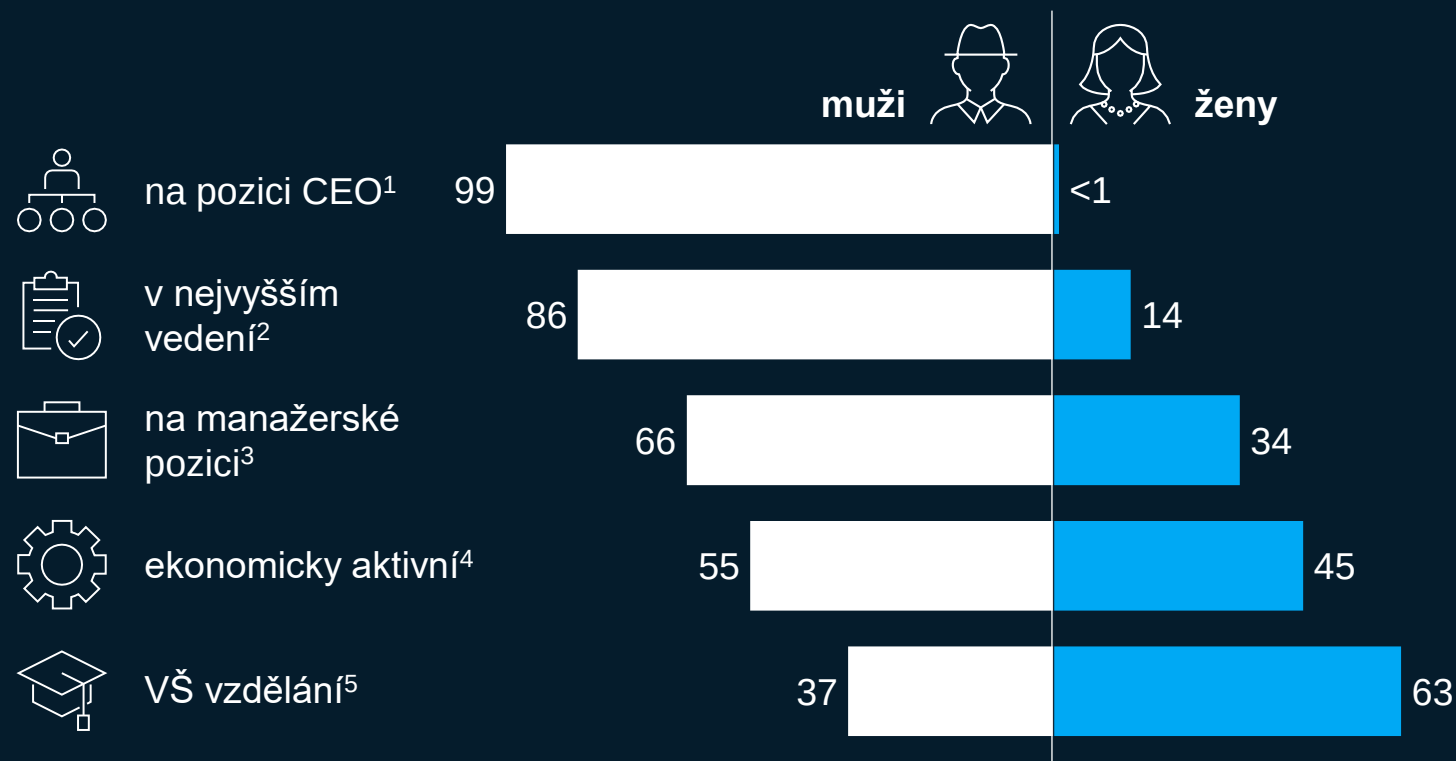


CEE	západní Evropa	severské státy
8 %		
19 %	16 %	25 %
37 %	32 %	36 %
45 %	47 %	48 %
61 %	57 %	63 %

1. Podíl největších firem v Česku, které mají ženu jako CEO; výzkum McKinsey
2. Podíl mužů a žen v nejvyšším vedení největších firem v Česku, výzkum McKinsey, 2020
3. Podíl mužů a žen na manažerských pozicích v Česku
4. Podíl mužů a žen mezi ekonomicky aktivními osobami, Eurostat, 2019
5. Podíl mužů a žen s bakalářským a vyšším vzděláním, Eurostat, 2018

Žen je ve vedoucích pozicích slovenských firem velmi málo

Zastoupení žen na různých stupních kariérního žebříčku na Slovensku, %

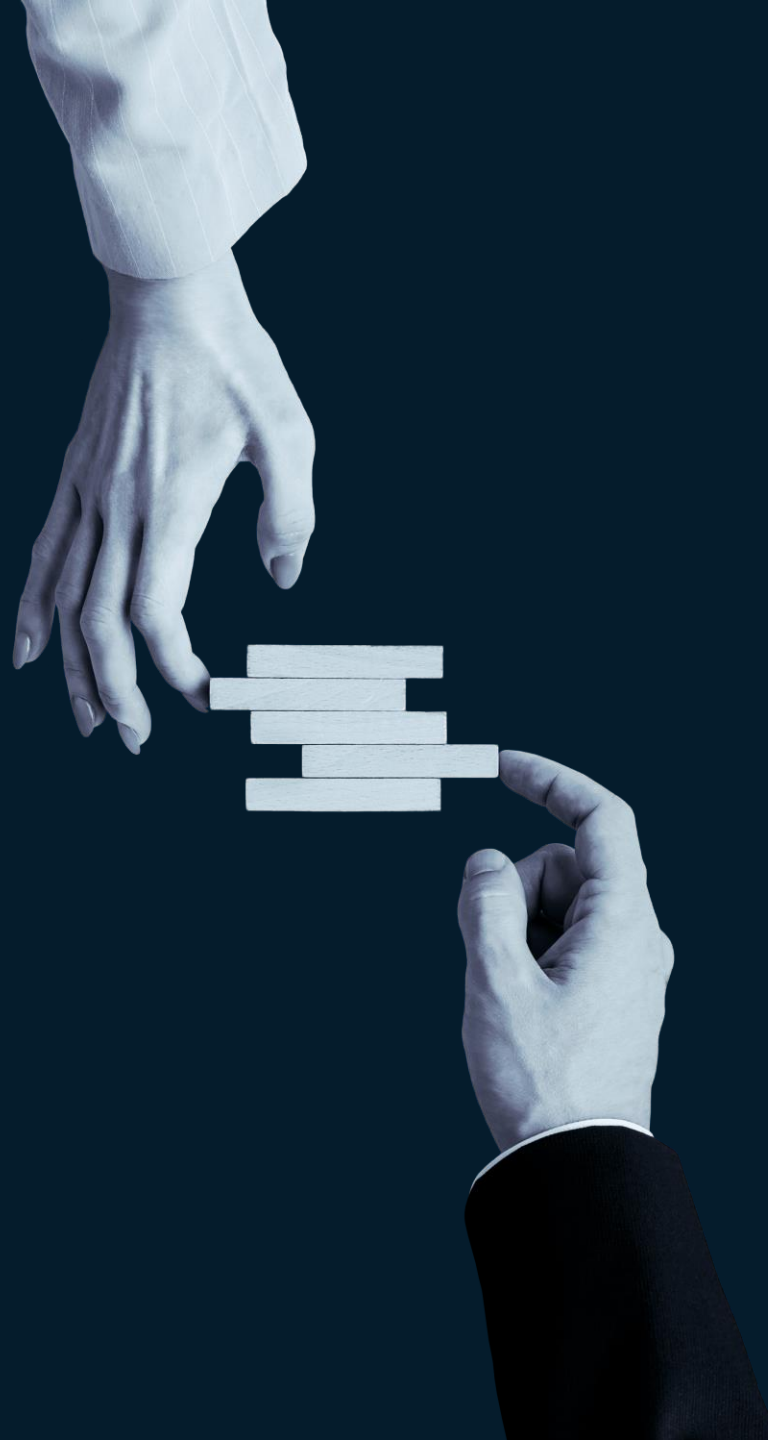


CEE	západní Evropa	severské státy
8 %		
19 %	16 %	25 %
37 %	32 %	36 %
45 %	47 %	48 %
61 %	57 %	63 %

1. Podíl největších firem na Slovensku, které mají ženu jako CEO; výzkum McKinsey
2. Podíl mužů a žen v nejvyšším vedení největších firem na Slovensku; výzkum McKinsey
3. Podíl mužů a žen na manažerských pozicích na Slovensku; výzkum McKinsey
4. Podíl mužů a žen mezi ekonomicky aktivními osobami, Eurostat 2019
5. Podíl mužů a žen s bakalářským a vyšším vzděláním, Eurostat 2018

5

Bariéry bránící ženám v úspěchu



Na cestě k úspěchu ženám často brání „druhá směna“ a externí okolnosti. Změna by měla přijít ze čtyř oblastí.



Genderové role a očekávání

Ženy pracují dvě směny: mnohem více než muži pečují o domácnost, děti a blízké

63 % českých žen vykonává většinu domácích prací (ve srovnání s 24 % mužů)

Ženy v regionu vykonávají téměř **5 hodin neplacené práce denně**, 2,5 krát více než muži

V důsledku **má 26 % českých žen problémy sladit pracovní a osobní život** (ve srovnání se 17 % mužů)



Podpora veřejného sektoru

Zařízení péče o malé děti (např. jesle) jsou málo dostupná; Zkrácené úvazky se zaměstnavatelům nevyplácí.

Celkové veřejné výdaje na péči o děti jsou druhé nejnížší v regionu (0,44 % z celového HDP); průměr severovýchodních krajů je 1,42 %)

Slovenské domácnosti utratí nejvyšší část příjmu v regionu za péči o děti (20 %), české domácnosti (15 %)

ČR je jedna z 5 zemí CEE, kde existuje zákonné právo na otcovskou dovolenou (1 týden oproti průměrným 10 týdnům v jiných evropských zemích)



Dopad covidové pandemie

Pandemie covidu-19 nerovnosti ještě prohloubila, na ženy dolehla více než na muže.

Spolu s fyzickou, psychickou a finanční zátěží pandemie covidu-19 ještě prohloubila nerovnosti, kterým muži a ženy čelí na pracovním trhu

Až 54 % žen s malými dětmi do 10 let (CEE) uvažovalo o snížení svých pracovních povinností (oproti 25 % mužů)

Skoro každá desátá žena uvedla, že kvůli povinnostem v domácnosti **neměla dostatek času na práci**, v porovnání se 2 % mužů.



Podpora zaměstnavatelů

Zkrácené úvazky nejsou natolik dostupné jako v západní nebo severní Evropě

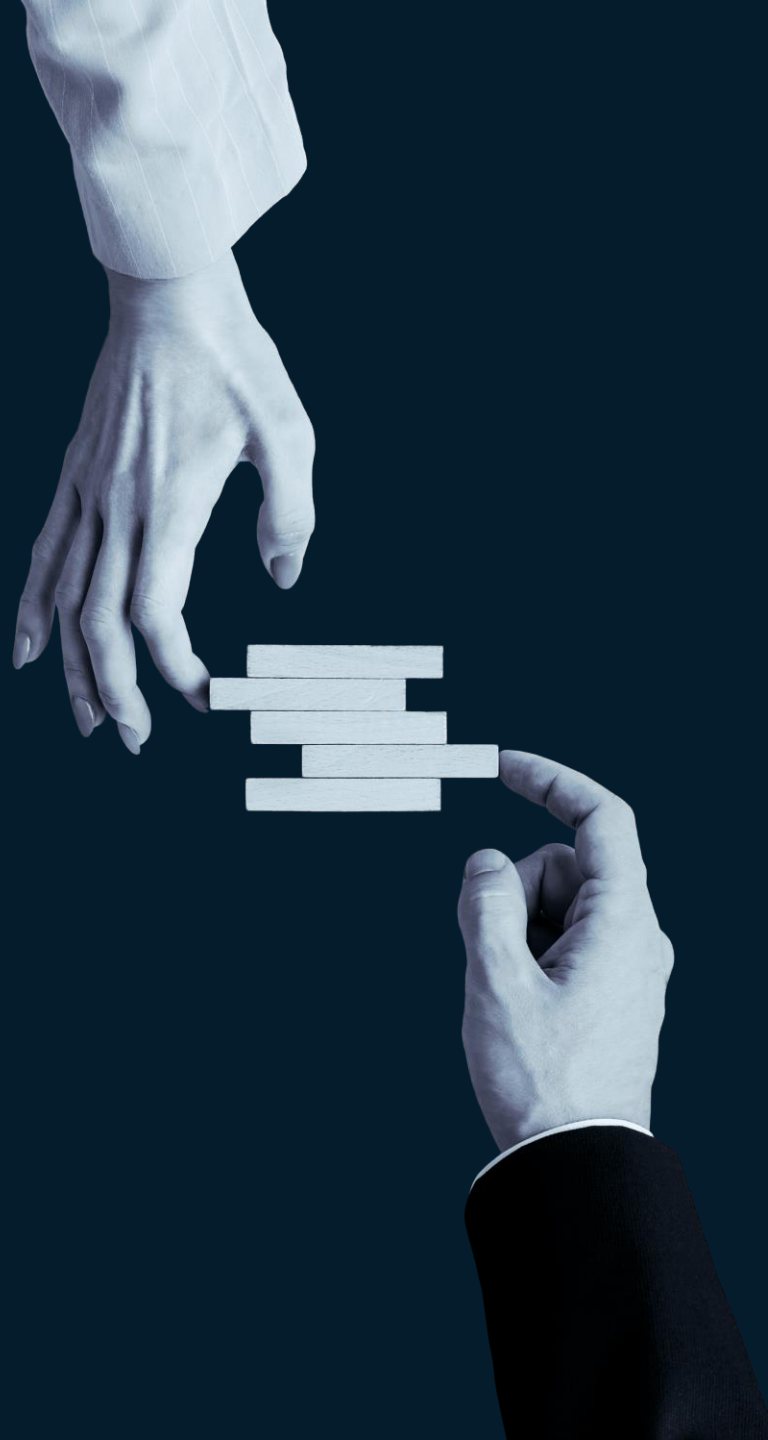
Flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova a zkrácené úvazky jsou v regionu CEE nadále nepopulární.

Dostupnost flexibilních úvazků je nadále limitovaná

Jen 8 % (ČR), 7 % (SR) žen pracuje na částečný úvazek, v porovnání s 30 % v západní Evropě a 20 % v severovýchodních zemích.

6

Možné kroky a odstraňování bariér

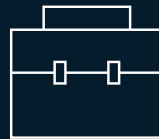


Čtyři oblasti, které přispívají k budování genderové parity



**Společný cíl
a vize**

I



**Kariérní
podpora**

II



**Sladění práce
a soukromí**

III



**Společenské
normy a názory**

IV

Příklady možných kroků pro veřejný a soukromý sektor (1/2)

● Veřejný sektor ● Veřejný i soukromý sektor ● Soukromý sektor

Oblast	Kroky	Příklad z praxe
I Vytvoření společné vize	● Veřejná diskuse, vytvoření společné vize, stanovení dílčích cílů a kroků směřujících k genderové paritě ● Společná platforma sdružující firmy a organizace, kde by mohly sdílet své zkušenosti a usilovat o společný cíl ● Měřit pokrok v oblasti genderové nerovnosti a pravidelně, transparentně informovat o tom, jak se zemi daří	<i>Initiative Chefsache</i> v Německu • Spojuje firmy a organizace usilující o genderovou paritu • Zaštitěna přímo Angelou Merkelovou • Organizuje setkání, konference • Vydává zprávy o uskutečněném pokroku • Informuje, vzdělává, sdílí informace
II Kariérní podpora (ženám)	● Strukturovaný plán podpory (tzv. sponsoring) skupinám zaměstnanců, které nejsou nedostatečně zastoupené na vedoucích pozicích (včetně žen) ● Cílená školení na budování dovedností (např. manažerské programy) ● Tréninky dovedností a náborové programy pro ženy v těch rostoucích odvětvích, kde jsou ženy málo zastoupené	Příklady organizací, které vzdělávají nebo poskytují tréninky především ženám • <i>Odyssey Mentoring</i> • <i>Czechitas</i> • <i>PyLadies CZ</i> • <i>Aj Ty v IT</i>

Příklady možných kroků pro veřejný a soukromý sektor (2/2)

● Veřejný sektor ● Veřejný i soukromý sektor ● Soukromý sektor

Oblast	Kroky	Příklad z praxe
III Sladění pracovního a soukromého života	 Větší nabídka částečných úvazků, flexibilní pracovní doby, práce na dálku  Legislativní a daňový rámec, který by motivoval zaměstnavatele k větší flexibilitě  Širší dostupnost finančně výhodné, kvalitní péče o děti (jesle, mateřské školy)  Usnadnění návratu do práce po mateřské a rodičovské  Větší zapojení mužů do péče o děti (rodičovská dovolená, finanční motivace)	Rodičovská dovolená v Norsku je rozdělena na 3 rovnoměrné části • Pro matku • Pro druhého rodiče • Období, které si můžou rozdělit • Pokud si chce rodičovskou vzít druhý partner, musí být matka ekonomicky aktivní • Podíl otců na RD – od 90. let stoupl z 3 % na 90 %
IV Společenské normy a názory	 Veřejný závazek diversity ze strany představitelů veřejného a soukromého sektoru  Vzdělávání a osvěta v oblasti nevědomých předsudků, diskriminace, adresování předsudků ve stávajících procesech (např. v náboru)  Pravidelné průzkumy mapující změny v chování a v názorech na genderovou rovnost ve firmách a ve společnosti  Vysoké standardy na profesionální chování v zaměstnání s cílem zamezit diskriminaci, disciplinární řízení v případě vážného porušení pravidel	„To, jak sami vychováváme děti, by nám mohlo pomoci posunout se k více inkluzivní společnosti.“ – Členka představenstva velké společnosti v rozhovoru pro studii