

## Na ženách záleží, ale kvóty nejsou řešení

O tématu žen v mocenských pozicích se debatuje nejméně 2400 let - už od dob Aristofanova antického Řecka. Tahle otázka má tu vlastnost, že dokáže snižovat úroveň objektivity diskurzu a zároveň zvyšovat krevní tlak účastníků debaty.

Moje matka byla výkonná manažerka, která se v prostředí amerických korporací pohybovala od 50. let. Tenhle typ žen - tedy ambiciózních - byl tehdy terčem opovržení a vtipů. Moje manželka je zase bývalá vysoká manažerka v někdejší nezávislém filmovém studiu a patří mezi nejmladší členy-neherce, kteří kdy byli zvoleni do Americké filmové akademie. Na jejich úspěchy v byznysu jsem patřičně hrdý - ne snad kvůli tomu, že jsou to ženy, ale díky tomu, co dokázaly.

Na téma žen v byznysu už jsem napsal bezpočet článků včetně loňského seriálu pro HN. Nikdy jsem však nevyjádřil názor na specifický typ žen ve vůdčích pozicích, s nimiž jsem se měl možnost v poslední době setkat. V polovině září jsem se účastnil panelové diskuse Hospodářských novin, která se točila kolem provokativního tématu: zda by měla či neměla existovat legislativa nařizující firmám v České republice kvóty, definující zastoupení žen v představenstvech. Mezi zúčastněnými byly šéfka Vodafonu Muriel Anton, Senta Čermáková z Hewlett-Packard a zakladatelka Professional Boards Forum Elin Hurvenes.

Uvědomuji si, že obě strany sporu o kvóty - jak muži, tak ženy - mají přesvědčivé argumenty, ale osobně považuji podobné kvóty za minimálně ponižující a zavádějící. Podle mě tuhle otázku bereme za špatný konec. Na rozdíl od debat o jiných kvótách v tomto případě nejde ani tolik o legislativu, jako spíš o vzdělávání.

Díky bezpočtu studií se za posledních dvacet let podařilo shromáždit ucelený soubor objektivních dat vztahujících se k ženám a jejich dopadu na výkonnost firem. V 21. století představuje rozhodnutí, zda na vysokou pozici přijmout či nepřijmout kvalifikovanou ženu, volbu opírající se buď o fakta, nebo předsudky. Položím vám otázku: Necítili byste jako představitelé firmy povinnost udělat to, co by podnítilo finanční výkonnost a zvýšilo hodnotu společnosti? Pak nečekejte.

Poradenská firma McKinsey a Company nedávno dokončila rozsáhlou studii věnovanou právě tomuto tématu. Nazvali ji Women Matter (Na ženách záleží). Mimo jiné v ní stojí: "Společnosti s vyšším podílem žen ve vrcholném managementu vykazují lepší finanční výkonnost." Ukazatel ROE byl o 10% vyšší než průměr v oboru. Pokud raději měříte pomocí ukazatele EBIT, pak je to 48% nad průměrem. A jestli za bernou minci považujete cenu akcií, pak při použití odpovídajících sektorových indexů Eurostoxx 600 rostly akcie firem s vyšším zastoupením žen v letech 2005 až 2007 o 17 procent více než ostatní. A je tu ještě jedna skutečnost: společnosti s vyváženým zastoupením mužů a žen v představenstvech mají lepší výsledky než společnosti s čistě mužskými nebo čistě ženskými vedeními. To jsou fakta.

A teď něco zvláštního: nedávná studie ukázala, že v padesáti největších veřejně obchodovaných firmách v každé zemi EU tvoří ženy v průměru 11 procent vrcholového vedení a jen čtyři procenta těchto firem mají ženu na postu generálního ředitele.

Co byste jako šéfové udělali s podřízenými, kteří neberou takové přesvědčivé údaje v úvahu, pokud by slibovaly například zvýšení prodeje nebo služby, za niž nesou zodpovědnost? Inu, vaši akcionáři si myslí nejspíš to samé. Nejde tu o preferování kvalifikované ženy před kvalifikovaným mužem. Jde tu o otevřené a čestné zvažování žen jako rovnoprávných konkurentů na každou pozici v rámci organizace.

**Pepper de Callier**  
**předseda Bubenik partners**