

Smrt stereotypům!

O ženách ve vedoucích pozicích jsem toho za poslední léta napsal hodně. S ženami ve vedoucích rolích jsem měl osobní zkušenost už od svého dětství - moje matka i moje manželka pracovaly ve výkonných pozicích více než pětadvacet let, navíc jsem byl poradcem manažerkám v Asii, Americe i Evropě. Svou podporu ženám jsem mnohokrát vyjadřoval v publikovaných textech a lze ji doložit. Musím však připustit, že když mě Hospodářské noviny oslovily, abych napsal sloupek pro přílohu 25 žen českého byznysu, mojí první reakcí byla, ač je to možná s podivem, nechut'.

Mám pochopitelně hodně práce, ale to má dneska snad každý, takže to není pádný důvod proč odmítat. Až během telefonického rozhovoru se Zuzanou Luňákovou, která přílohu sestavovala, jsem přišel na ten pravý důvod mého zdráhání. Uvědomil jsem si, že "ženy v byznysu" vnímám jako stereotyp.

Vyrůstal jsem na zemědělském středozápadu Spojených států a už tehdy mě fascinovala plytkost a falešnost stereotypů. Ke své radosti jsem zjistil, že to jsou jen zjednodušující, zkrácené a formulkovité názory týkající se většinou celých skupin lidí. Neštěstí je, že pokud se nad nimi nepozastavíme a neuvědomíme si je, budeme jen prodlužovat jejich život.

Ale abych také učinil zadost povinnosti, rád bych upřímně pogrataloval všem manažerkám z letošní pětadvacítky. Je to pro vás velká čest a uznání. Některé z vás počítám mezi své přátele a všechny patříte mezi vůdčí osobnosti, jejichž úspěch si zasluhuje úctu - a o tohle mi jde. Měly byste být respektovány za úspěchy, jichž jste dosáhly jako vůdčí osobnosti, nikoli jako ženy-vůdkyně.

Tohle rozlišení vytváří propast, která může lidi snadno rozdělit. Ano, uznávám pozitivní dopad, jaký může takový žebříček mít, uvědomuji si, že se nám všem nemuselo dostat rovných příležitostí a chválím Hospodářské noviny, že se tématu věnují. Doufám však, že se nad omezení minulosti povzneseme a že stereotypy - zvláště pak stereotypy na základě pohlaví - budou ve světě byznysu dále a čím dál rychleji směřovat do zapomnění. Co takhle udělat o krok víc a vytvořit kategorie spotřebního zboží, nebo vůdčích osobností z firem různých výnosů nebo regionů, případně nových podniků, společností, jež zvládly obrat k lepšímu, nebo žebříček jakékoli kategorie, v níž bychom oslavovali úspěchy chytrých a uznávaných mužů i žen z řad vůdčích osobností?

Celou svou kariéru sleduji vedoucí manažery a pozoruji vlastnosti, díky nimž o nich mluvíme jako o výjimečných lidech. Když se podíváte na hlavní rysy vynikající vůdčí osobnosti, jako jsou sebeuvědomění, ovládnutí impulzivního chování, osobní růst, schopnost inspirovat a motivovat, rozvíjet druhé, schopnost týmové práce a empatie - ani jedna z těchto vlastností nemá co do činění s pohlavím: jednotlivci se liší spíše svým vůdcovským stylem a efektivností.

Nedávno jsem do těchto novin napsal článek o tom, že nevěřím v kvóty pro ženy na výkonných pozicích. Věřím ve vzdělávání. Věřím, že čím více faktů o podílu žen na úspěchu byznysu máme v rukou, tím spíše pochopíme a oceníme, jakým přínosem jsou v širším smyslu. Mnoho studií - nejnověji třeba "Women Matter" od McKinsey and Company -

podrobně dokazuje, že tam, kde ženy a muži pracují společně, dosahuje se vyšší efektivity než ve skupinách složených jen z žen nebo skupinách samých mužů.

Tato zjištění nejsou fámy. Jsou to fakta sesbíraná za použití uznávaných finančních měřítek, jimiž se dokládá firemní výkonnost. Upřímně rád bych viděl ředitele a investory v Česku, kteří tato fakta využijí a stanou se zářným příkladem pro zbytek střední a východní Evropy. Jen na vysvětlenou: nepovažuji se za feministu či "maskulinistu". Jsem humanista a jako takového by mě zajímala spíš studie "People Matter". Už kvůli nám všem doufám, že tímhle směrem jdeme - někdo kráčí, někdo běží, jiný se nechá táhnout.

Přeji si proto, aby talent a úspěch žen ze žebříčku sloužil jako inspirace všem profesionálům - ženám i mužům. Pro mě jsou inspirací určitě.

Pepper de Callier
Předseda Bubenik Partners