

Soudíš, soudím, soudíme... diskriminujeme?



Termín diskriminace se nejčastěji používá v negativním významu rozlišování lidí na základě příslušnosti k nějaké skupině bez ohledu na schopnosti, znalosti a dovednosti daného jedince. Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě rasy, náboženského přesvědčení, pohlaví, věku apod.¹

Trvalo nám stovky let, než jsme pochopili, že i člověk jiné rasy a barvy kůže je rovněž člověkem a dokáže podávat stejné, ne-li lepší, výsledky v mnoha oborech. Novodobě je tento fenomén vystřídán diskriminací z hlediska pohlaví, věku nebo zdravotního stavu.

I přes snahy tento nešvar vymýtit, ať už zákoníkem práce, antidiskriminačním zákonem, který zakazuje konkrétní formy diskriminace a už roky čeká na posvěcení sněmovnou, nebo zahrnutím do CSR (Corporate Social Responsibility) programů firem, mnoho manažerů stále podvědomě (nebo i vědomě?) preferuje jako kolegu muže. Ačkoli se zastoupení žen v dříve čistě mužských oborech zvyšuje, nejen z vlastní zkušenosti musím říci, že genderových stereotypů je nepočítaně. Často se setkávám s názorem, že bezdětná žena kolem třicítky je z důvodu možného otěhotnění rizikovým zaměstnancem. I přesto, že se jedná o protiprávní a neetické jednání, mnoho manažerů je stále schopno se na pohovorech ptát, jestli má kandidátka děti a kdy by je ráda měla. Kde je osvěta, alespoň minimální snaha o objektivitu a znalost platné legislativy?

Aniž bychom si toho byli vědomi, v každodenním životě se dopouštíme nevědomé „diskriminace“ – soudíme ostatní podle zjevu a podléháme síle stereotypu (definici stereotypu si vypůjčím z Wikipedie: jde o běžně opakováný a zjednodušený soubor většinou nelichotivých představ o příslušnicích společenských skupin, vrstev, etnik apod.; je základem rasových a jiných předsudků).

Jistě jsme se již přistihli, že pokud někdo vzhledově neodpovídá naší představě o jeho profesi, pozici či sociálním postavení, jsme zmateni. Tak, jako v nás společnost prostřednictvím médií buduje představu o idolech a hvězdách, máme zakořeněnou i představu o tom, jak by měl vypadat účetní, generální ředitel nebo dřevorubec. Těžko si dokážeme představit účetního s dlouhými vlasy a naušnicí, dřevorubce subtilní postavy nebo ředitele s tetováním a v koženém oblečení; a co teprve ženského pohlaví? To je v pořádku, dokud se těmito stereotypy nenecháme ovlivňovat např. během výběrového řízení.

Většina z nás má pocit, že může věřit vnitřnímu pocitu a spolehnout se na první dojem. Není divu, že na základě těchto pohnutek někdy jednáme: z důvodu pracovního vytížení totiž podceňujeme podrobnější analýzu daného člověka a jeho objektivních předpokladů pro obsazenou pozici...

Co když je člověk, s nímž vedeme pohovor, malý? Jsem si jistý, že většina z nás je – na vědomé úrovni – přesvědčena, že s menšími lidmi nejednáme jinak než s vyššími. Existují však důkazy o tom, že např. výška u mužů spouští pozitivní asociaci. Malcolm Gladwell, autor bestselleru Blink, kde se zabývá tím, co se děje během prvních dvou sekund pohledu na neznámého člověka, došel k pozoruhodnému závěru. V průzkumu ke své knize oslovil polovinu společností kategorie Fortune 500,² aby zjistil fyzické charakteristiky jejich generálních ředitelů. Jistě nikoho nepřekvapí, že drtivá většina z nich jsou muži bílé pleti; ovšem zajímavější byly údaje o jejich výšce. V průměru měří lehce pod 185 cm, čímž o 7 cm převyšují průměr mužské populace v USA. Jedná se o úmyslný předsudek? Nikoli, ale většina z nás způsobem, jehož si nejsme vědomi, automaticky spojuje schopnost vedení a autority s imponantním zjevem.

Vzhledem k tomu, že není jednoduché odpoutat se od automatického souzení, nebylo by na škodu na sobě v tomto ohledu pracovat a přemýšlet... Co když jste někdy na základě stereotypů přišli o kvalitního kandidáta?

David Krajiček
Krajiček & Associates

¹ Zdroj: Wikipedia

² Fortune 500: ročně zpracováváný seznam největších amerických společností z hlediska obratu