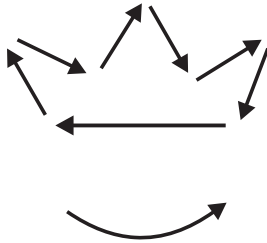


CODUL PUTERII



Mai multă bucurie, mai puțin ego.
Impact maxim pentru femei
(și pentru toată lumea)

**Katty Klay &
Claire Shipman**

Traducere din limba engleză:
Smaranda Nistor

Lifestyle

C U P R I N S

Introducere -----	9
Capitolul 1: Schimbarea puterii -----	31
Capitolul 2: Puterea (și bucuria) de a avea putere-----	63
Capitolul 3: Creierul și puterea -----	101
Capitolul 4: Ce se întâmplă când toată lumea e sătulă până peste cap la serviciu-----	133
Capitolul 5: Perfecțiunea fără rost și alte subiectivisme împovărătoare-----	156
Capitolul 6: Amestecul -----	186
Capitolul 7: Cratițe și putere-----	225
Capitolul 8: Treaba bărbaților-----	288
Capitolul 9: Maximum de impact -----	325
Mulțumiri -----	357
Nota autoarelor -----	365
Note -----	369

Introducere

Există o narațiune general acceptată, în mintea noastră colectivă, aceea că „progresul“ femeilor pe parcursul epocilor istorice seamănă foarte bine cu cronologia aceea ilustrată a ridicării omului în două picioare și a ascensiunii sale. Treptat, am atins punctul de mijloc, *Homo erectus*, îndreptându-ne de spate ca să devenim mai puțin împovărate de mormanele de rufe pe care le avem de spălat, de copilașii care trag neîncetat de fiecare parte a corpului nostru și de oprimarea elementară, istorică, aceea de a fi femeie. Cu fiecare secol care a trecut, spune povestea aceasta, femeile noastre „din ce în ce mai moderne“ încep să arate mai încrezătoare și mai sigure pe ele — mă rog, să arate mai ca niște bărbați. Probabil că, pe măsură ce ne deplasăm de-a lungul cronologiei, ridicându-ne, mânuim mai întâi un plug de arat, apoi o pancartă de protest, iar apoi o servietă-diplomat. Femeia zilei de

azi stă dreaptă și triumfătoare, imediat sub tavanul de sticlă, cu un baros în mână. Practic iradiază putere din această ipostază feminină finală; calmă și echilibrată, e gata să se alăture culmii ierarhiei existente.

În această povestire, progresul femeilor urmează o cale liniară, iar logica este clară: dincolo de tavanul din sticlă se află un club rezervat exclusiv membrilor săi, club în care vrem cu disperare să intrăm, pe baza unei concepții despre putere care a fost creată de bărbați și pentru bărbați. Călătoria noastră în timp nu se vede zugrăvită complet în trandafiriu, bineînțeles; se admite deseori că, în mare parte, condițiile de pe drum n-au fost echitabile, recunoscându-se oarecum că au existat ocazii pierdute, umilințe îndurate și bariere îndepărtate cu forța. Dar, vreme prea îndelungată, această imagine — drumul acela, țelul acela — a fost luată drept un adevăr universal.

Oamenilor le place nespus un asemenea gen de poveste, cu o aspirație bine definită și cu un triumf clar. Dar această poveste a puterii este falsă, o fabulă, și, sincer vorbind, nici măcar una de prea mare virtuozitate, care să conțină vreo învățătură morală atât de exemplară, încât reprezentările ei eronate să poată fi trecute cu vederea.

După cum știm, și după cum știți și voi, istoria noastră este mult mai complexă. O descriere mai realistă ar trebui să ia în considerare multele momente în care nu eram atât de încovoiate sau obstrucționate, când eram războinice sau regine, sau preotese, și ar trebui să cerceteze în amănunt ce anume a permis acest lucru, ce anume ne-a adus acea glorie de scurtă durată. Ar trebui să ne oprim, timp îndelungat, asupra unor diverse momente din istorie și să ne gândim la impactul regresiv al numeroaselor dictate impuse în

numele unei „puteri superioare“; femeile occidentale din Evul Mediu, de exemplu, ar putea recunoaște că Sfântul Augustin și frații lui creștini nu le-au acordat niciun fel de favoruri. Ar trebui să privim cu ochi limpezi călătoria substanțial diferită și mult mai anevoioasă pe care femeile de culoare a trebuit s-o facă de-a lungul acelei cronologii, călătorie care continuă și astăzi. Și ar trebui să ne întrebăm de ce, în pofida progreselor noastre eroice din secolele al XIX-lea și XX, când femeile au decis că singura cale de a pătrunde era prin marșuri și luptă pe față, cele mai multe dintre noi încă ne uităm lung, cu nerăbdare, la un ocean de sticlă. De ce n-am ajuns încă acolo? Cât mai trebuie să dureze călătoria noastră, de fapt? Și, dacă trebuie să spargem sticla ca să intrăm, oare aceasta să fie destinația corectă, în fond?

Și nu fiindcă n-am încercat, apropo. Am depus eforturi herculeene ca să ne strecurăm, făcându-ne mici, în lumea construită de bărbați. Unele dintre noi chiar s-au simțit norocoase că pot măcar să fie acolo, și n-au vrut să facă tam-tam. Altele, mai încrezătoare că meritau din plin un loc în acel spațiu privilegiat, și-au dat totuși seama de inutilitatea încercării de a schimba lucrurile în mod fundamental. Nu ne puteam aștepta să răsturnăm secole întregi de obișnuință, în doar câteva decenii. Așa că am ascuns pozele cu copiii noștri, am muncit mai mult decât bărbații și ne-am conformat regulilor jocului impuse de ei. Ba chiar ne-am și îmbrăcat ca ei.

Răsplata noastră? Un impact minim. Numărul de femei din organismele parlamentare, din sălile de consiliu ale corporațiilor și din birourile directoriale a rămas deprimant de stagnant. Chiar dacă noul secol a adus, rând pe rând, programe de diversitate bine finanțate, așa-zisa diversitate s-a dovedit mediocră



numeric și înfiorător de unidimensională. Femeile care au beneficiat de aceste programe au fost în număr covârșitor de mare albe, existând prea puțină strădanie de a doborî barierele deosebit de încăpățâdate cu care se confruntă femeile de culoare.

Toate acestea pun punctul pe „i“ în privința unei întrebări care a animat puternic discursul și cercetările noastre: să fie, oare, această variantă de putere, pe care ne-am luptat cu atâta ardoare s-o dobândim, măcar una potrivită? Potrivită pentru scopurile *noastre*?

Cu siguranță rămâne oarbă la realitățile din viața femeilor și nu pune preț pe atuurile și valorile reale pe care noi le-am folosit dintotdeauna ca să, mă rog, rezolvăm naibii problema! Și rezolvatul problemei, chestia aia care ține societatea în stare de funcționare, este modul în care noi, femeile, ne folosim puterea, indiferent că administrăm Fondul Monetar Internațional, că facem să treacă o legislație care susține existența toaletelor private pentru fete sau că ne suim la volan și cărăm un microbuz plin cu copii la activități extrașcolare, în timp ce jonglăm și cu un apel pe Zoom, cât așteptăm la semafor.

Un bărbat bine odihnit, care pare să se fi *ajuns* — iată portretul clasic făcut reprizei finale din jocul puterii. Pentru femei, puterea prinde viață mai ales în vârtejul cețos al faptelor noastre, în ceea ce rămâne în urma procesului nostru decizional cu mare încărcătură valorică și acordaj emoțional, în crăpăturile eforturilor noastre fără sfârșit de a însăila programe împărțite pe zile și ore, familii, întreprinderi, umanitate, ca să reziste în fața forțelor centrifuge ale vieții.

În paginile care urmează veți găsi o poveste alternativă despre putere. O nouă poveste a originilor, dacă vreți. Imaginați-vă o variantă categoric diferită a

„ridicării femeii“. Una în care, la mijlocul cronologiei, ea se îndreaptă de spate și pornește în altă direcție, pe o cale șerpuită, într-o aventură neîngrădită de un tavan deja existent. Poate fi în continuare un marș glorios al progresului — de ce nu, la urma urmei —, dar poate că Femeia Modernă din povestea noastră poartă o desagă mare și grea pe umăr, apoi o geantă cu scutece sau, chiar așa, da, ocazional o sacoșă de piață. Merge un pic în zigzag, dând adidașii de alergare pe pantofi cu toc, apoi pe pantofi cu talpă plată sau șlapi, schimbând echipamentul de sport cu jachete elegante, blugii cu o rochie mulată. Toate acestea sunt negociabile. Dar, mai important decât orice altceva, ea nu mășăluiește singură în expediția ei. Ea întâlnește tot timpul altă lume pe drum, se ocupă de prieteni, de membrii comunității și de copii, se oprește din loc în loc ca să se consulte, ca să se sfătuiască, să râdă, să fie părinte, ca să danseze și, bineînțeles, ca să asculte. Este o imagine complicată și, da, într-adevăr, noi o mai „împănăm“ puțin, ca s-o facem să arate așa. Dar s-ar putea totodată să vă frapeze, așa cum ne-a frapat pe noi, ca fiind un nou model de putere, care se simte mai încărcat de speranță, mai generativ și mai realist — un model care să funcționeze valorificând atuurile femeilor mai degrabă decât să acționeze împotriva lor.

Călătoria pe care noi o avem în vedere aici este imposibil de redus la o simplă progresie de la primată la supraom. De asemenea, ca să enunțăm o realitate evidentă (pentru că trebuie să începem să afirmăm evidența, iar și iar, cu glas cât mai tare, dacă vrem ca lucrurile să se schimbe), instinctele noastre au fost dintotdeauna un capital de valoare — doar că n-au fost corect evaluate sau cuantificate până acum. Cu un limbaj diferit însă, cu un cadru de referință dinamic și cu

vocile noastre colective — hai să-l numim „un nou cod al puterii“ —, putem să ne reimaginăm viețile.

De fapt, varianta noastră de putere nu este nouă, doar că a stat în cea mai mare parte îngropată, așteptându-și momentul propice. În ziua de azi, dacă te uiți atent, o vezi din ce în ce mai mult eliberată din chingi, desfășurându-se peste tot în jurul nostru. Iat-o pe doamna înalt funcționar european, care s-a uitat la nora ei cum jonglează cu doi copii mici și a avut o epifanie: cât de îndeaproape se aliniază cerințele maternității cu cele ale vieții corporatiste! (Ce mamă care are și serviciu nu știe chestia asta?) Dar fiți atente aici: doamna înalt funcționar a schimbat efectiv condițiile de angajare, începând să valorizeze timpul petrecut de candidate ca mame care stau acasă și au grijă de copii. Și iat-o pe directoarea financiară care și-a făcut o misiune din a pune ștampila „interzis“ pe tonul ridicat și pe comportamentul inadecvat în rândul economiştilor-vedete, ca să creeze o atmosferă mai colegială. Avem echipa de conducere a unei bănci regionale din Alabama care a știut că trebuie să se schimbe și a petrecut *un an întreg* doar ascultând ce aveau de spus și alți oameni decât bărbații albi heterosexuali, și discutând cu ei. Și iat-o pe șefa clubului sportiv care ne-a oferit un moment fulgurant de iluminare, afirmând că, atunci când oamenii își aduc sinele întreg la serviciu — problemele, idiosincraziile, personalitatea și tot ce vrei —, acela este un avantaj, nu o complicație. Noi, femeile, avem deja înzestrarea necesară pentru un nou cod al puterii; nu trebuie decât să ne servim de ea.

Aici ar fi un moment bun să observăm câteva lucruri importante. Așa cum am recunoscut întotdeauna în scrierile noastre, în studiile de cercetare și în prezentări, atunci când vorbim despre „bărbați“ și „femei“,

noi toți, ca ființe umane, ne încadrăm într-un spectru de variație, din punctul de vedere al tendințelor, instinctelor și comportamentului. Unele femei se pot simți foarte în largul lor să conducă într-un mod care seamănă cu un „stil masculin“ și viceversa. Dar datele și studiile arată clar că, în mare parte, lucrurile despre care scriem și pe care le observăm se clasifică, în linii mari, în funcție de gen, deci credem că are relevanță să gândim și să scriem în acești termeni.

Mai mult decât atât, în scopurile urmărite prin această carte, deși noi scriem despre „femei“, cu siguranță sperăm că majoritatea oamenilor vor găsi aici ceva cu care să intre în rezonanță, mai ales cei care s-au simțit vreodată tratați ca niște „ceilați“ și excluși din ierarhiile tradiționale ale puterii. Apreciem că este nevoie să fie desfășurate mai multe studii și să fie scrise mai multe cărți care să abordeze probleme specifice fiecărui grup, dar acest lucru depășește sfera cărții de față.

De asemenea, așa cum menționăm în nota autoarelor, scriem din propria experiență trăită, de femei albe cu zeci de ani de muncă în spate, care au beneficiat de un grad considerabil de acces la structurile tradiționale de putere. Conștiente de privilegiile și limitele acestui punct de vedere, ne-am bazat pe experiența și competențele noastre ca reporteri, discutând cu zeci de femei de toate vârstele, rasele și originile sociale, unele din Statele Unite, dar multe și din străinătate. Am împletit poveștile lor în cercetarea noastră și am încercat să găsim firele comune care fac legătura între noi, ca femei, în timp ce am recunoscut, acolo unde s-a putut, experiențele separate.

Realitatea este că experiențele trăite de noi pot fi extraordinar și supărător de diferite: până și exprimarea

„femei de culoare“ reflectă prea puțin varietatea de dificultăți singulare cu care se confruntă femeile diferite. Doar un exemplu: văzute ca grup, femeile sunt mai susceptibile decât bărbații să sufere toate tipurile de microagresiuni. Dar negresele este mai probabil să-și vadă pusă la îndoială competența profesională de către lideri, în timp ce este mai probabil ca asiaticelor și latino-americanelor să li se pună întrebarea: „De unde ești tu, de fapt?“

Se cuvine remarcat, de asemenea, că atenția noastră se concentrează aici în primul rând pe puterea care se manifestă în mod normal la locul de muncă, în mediul organizațional — putere care le-ar conferi femeilor o participare egală la conducerea organizațiilor și a societăților. Dar ne uităm și la legătura care există cu distribuția puterii acasă, în familie. Evident, nenumărate alte lucruri au efect asupra distribuției, disponibilității și capacității de atracție a puterii. Impactul pe care rasa, discriminarea și statutul socioeconomic îl au asupra puterii la locul de muncă, atât de-a lungul timpului, cât și în momentul prezent, trebuie să fie examinat mai amănunțit. Bogăția economică și capacitatea de a o crea în decursul generațiilor contează în mod clar foarte mult.

Pe scurt, nu pretindem să vorbim în numele tuturor femeilor, dar... sperăm să putem scoate în evidență elementele comune din aceste experiențe trăite — ale voastre și ale noastre —, așa încât să găsim un prilej de mai mare bucurie și să avem mai mult impact, atunci când ne ridicăm vocile împreună.

De ce puterea pare să fie atât de greu de prins, atât de alunecoasă pentru femei? Aceasta a fost întrebarea care ne-a animat elanul și, la vânătoare de răspunsuri, am intervievat universitari care au studiat puterea

de-a lungul veacurilor, cercetători în neuroștiințe care caută să înțeleagă ce face puterea cu creierul nostru, femeii care au putere și femeii care nu au. Am stat de vorbă cu psihologi despre dinamica puterii dintre femeii și bărbați, și cu lideri din lumea afacerilor care încearcă sincer să schimbe termenii ecuației. Ne-am uitat la obstacolele care ne obstrucționează calea în companii și, tot atât de important, care ne țin pe loc în viața de familie. De fapt, nu ne așteptaserăm să intrăm în intimitatea căsniciilor, dar, cum spunea cineva din domeniul cercetării, se vede treaba că lucrul care le ține pe multe femei departe de putere nu sunt șefii lor. Sunt soții lor.

Am intervievat și destui bărbați care tânjesc după o schimbare, după o combinație mai armonioasă între muncă și familie, care se simt prizonieri într-o cușcă unde trebuie să joace după vechile reguli ale puterii și să poarte costumația ultrademodată și ponosită a principalului aducător de venituri în casă.

Pe scurt, am făcut o călătorie pe culmi, în aerul rarefiat al puterii, și a fost o experiență amețitoare, frustrantă și deseori derutantă, în asemenea măsură, încât ne-am oprit de multe ori pe parcurs, ca să ne readucem aminte *de ce* — de ce întreprindem noi această explorare frustrantă?

Pentru noi, acel *de ce* este Steaua Polară care întotdeauna ne readuce la masa de lucru. Ce ar fi de câștigat? Nimic mai puțin decât o existență mai bună pentru lumea din jur. Nu ne vom ascunde după deget în privința ideologiei noastre: scriem această carte deoarece credem cu tărie că lumea ar prospera cu mai multe femei la putere: mai multe femei director general, mai multe femei general de armată, mai multe femei în consilii de administrație, și da, mai multe femei

președinte. Avem nevoie de femei care să conducă oriunde, în toate sferile de activitate. Femei de toate rasele, religiile și originile sociale — milioane de femei gospodărint, conducând, administrând. 50% dintre liderii lumii ar trebui să fie femei, dacă nu marea majoritate. Pur și simplu nu putem ignora dovezile care se tot adună, că lumea funcționează mai bine pentru toți atunci când femeile conduc alături de bărbați.¹

Pentru ca acest lucru să se întâmple, mai întâi trebuie să *ne dorim* puterea, să ne placă, să ne-o asumăm — practic, să ne simțim bine atunci când o avem. Studiile sugerează că, la ora actuală, multora dintre noi nu ne place. Cum am putea să le facem pe femei să se simtă confortabil cu această dorință, iar pe cei ce conduc actuala ierarhie să-i determinăm să se simtă confortabil cu varianta noastră de putere?

Am petrecut ultimii 15 ani relatând și scriind despre femei și muncă, femei și echilibrul muncă-viață, femei și încredere în sine, fete și încredere în sine — toate de o importanță crucială în ecuație. Inițial mânate de propria strădanie de a menține un echilibru între casă și serviciu, între copii și carieră, am început să scriem despre organizații, îndreptându-ne atenția spre schimbările necesare pentru ca mediul profesional să fie propice femeilor care documentau inovații. Fiind autoare de cărți și vorbitori în public, ne-am transformat cunoașterea expertă în domeniul leadershipului feminin într-o a doua carieră. Ceea ce ne-a dat speranță, văzând organizațiile care făceau acest lucru foarte bine, cu strategii creative în materie de diversitate, echitate și incluziune (DEI), salarizare echitabilă, cote de reprezentare și un sentiment mai holist al muncii și vieții.

Dar nu este suficient. Pe fiecare treaptă a ascensiunii noastre, femeile au bătut pasul pe loc. Iar apelul la

putere — să spunem cu voce tare ce anume ne trebuie pentru ca varianta noastră să funcționeze în loc să ne pliem înăuntru unui sistem care nu ni se potrivește — este frontiera următoare.

Mai mult decât atât, trebuie să ni se acorde respect și compensație pentru puterea pe care deja o avem și o mânuim în lume, în corporație sau în bucătărie, sau oriunde altundeva — putere care de-a lungul istoriei n-a fost deloc văzută ca putere. Miza este mult prea mare. Noi trebuie să fim cel puțin jumătate din ecuație. Noi nu ne vom declara satisfăcute decât după ce ne vom fi atins acest țel — și nici voi.

Ce anume, mai precis, nu este în regulă cu actualul cod al puterii? Chiar am ajuns într-un impas, poate vă întrebați, chiar ne descurcăm atât de prost? La o privire superficială în jurul lumii, ne-am putea lăsa ispitite de un fals optimism. Jacinda Ardern, până de curând premierul Noii Zeelande, și-a alcătuit cel mai diversificat cabinet pe care națiunea ei l-a văzut vreodată și s-a transformat într-un model de urmat la nivel mondial pentru felul cum a gestionat criza COVID.² Sanna Marin, care la 37 de ani este prim-ministrul Finlandei, face parte dintr-un guvern de coaliție dominat de femei care n-au împlinit încă 40 de ani. Tsai Ing-wen, prima femeie președinte al Taiwanului, combină cu dibăcie puterea fermă cu cea moderată, azi împingând înaintea energia „verde“, mâine ținând piept Chinei. Numărul de femei care sunt șefi de stat și de guvern este în creștere — conform celui mai recent studiu McKinsey & Company —, iar cercetătorii au constatat că aceste femei sunt lideri mai puternici și mai buni decât bărbații.

Totuși, pe măsură ce ne-am adâncit în examinarea subiectului, am văzut și că aceleași studii citate mai

înainte au o nuanță de ambivalență. McKinsey observă că „situația femeilor este una precară”. Sigur, unii indicatori sunt mai buni, dar cu foarte puțin. Statele Unite subliniază că proporția femeilor aflate la guvernare în toată lumea rămâne în continuare în medie doar 25%. Ardern, o vedetă politică, și-a depus mandatul invocând surmenajul profesional. În clipa când noi scriem aceste rânduri, 27 de femei sunt șefi aleși de guvern sau de stat, ceea ce pare un număr respectabil, dar, dat fiind ritmul actual al schimbării, egalitatea de gen pentru femeile șefi de stat nu se va atinge nici în următorii 130 de ani. Poftim?! O așteptare mult prea lungă, după părerea noastră!

Și cum rămâne cu obstacolele profesionale exasperante, de zi cu zi, pe care le cunoaștem bine cu toatele? Uite femeia care ne-a spus că s-a săturat până peste cap să i se tot ceară să găsească „femeia perfectă” pentru un post, deoarece, bineînțeles, nimeni nu se califică vreodată la toate cerințele. De ce nu și o femeie mediocră, se întreba ea, dat fiind că bărbații mediocri din jurul ei reușesc fără probleme, de zeci de ani? Uite-l pe bărbatul perfect cumsecade, „liberal”, care ne-a spus cât de încântat era că fiica lui se ducea la o conferință despre leadershipul femeilor, dar care, fix în cursul aceleiași conversații, ni s-a plâns că nu poate obține acel loc în consiliul de administrație, pe care știa bine că-l merită, din cauză că programele de diversitate au mers deja prea departe și, ei bine, „nu se mai caută astăzi decât femei”. Sau directoarea de top dintr-o corporație multinațională, pe care președintele consiliului de administrație, bărbat, a criticat-o pentru ținuta ei, după un discurs pe podium la o ședință de consiliu. Sau avocata „aproape parteneră” în firmă, care știe că printre cerințele pentru ascensiunea profesională se

află și o detașare temporară în străinătate, pe care ea n-o poate accepta din cauza situației ei familiale.

Au mai fost și toate acele femei care ne-au mărturisit, cu vocea coborâtă, că da, într-adevăr, ele erau principalele aducătoare de venit în familie, dar vă rog, se poate să nu menționați numele adevărat? Nu voiau să-i facă pe soții lor să se simtă încă și mai prost. Au mai fost și soții care se jurau că ar fi dispuși să facă ei jumătate din treburile gospodăriei și să-și asume jumătate din îndatoririle pentru îngrijirea copiilor, dacă nevestele lor, la naiba, nu s-ar pricepe cu mult mai bine decât ei!

Tot culegeam fragmente dintr-un puzzle cu piesele amestecate. Ne-a luat o grămadă de timp ca să așezăm fiecare piesă la locul ei și să ne dăm seama că nu erau banale exprimări ale unui sentiment de frustrare, pe care ar trebui să le ignorăm cu stoicism. Nu, fiecare dintre aceste povești indică exact motivele care fac ca femeile să nu aibă putere. Toate acestea au ajuns la noi prin relatări și conversații, dar sunt susținute de tendințele pe care le-am constatat în cercetările academice și științifice din prezent.³ Bărbații realmente exagerează contribuția lor în casă. Nici femeile, nici bărbații nu vor să-și asume situațiile în care femeile câștigă mai mult decât partenerii lor. Se întâmplă tot timpul ca femeile să fie lăsate deoparte când vine vorba despre promovare (mai ales femeile de culoare și latino-americane, pentru că le lipsește o însușire „impalpabilă“ sau nu îndeplinesc condițiile de pe o listă opacă).

Noi însene am simțit această piedică, până în adâncul sufletului. Amândouă am făcut parte din ierarhia puterii, într-o multitudine de feluri, de-a lungul anilor. Dar tot a trebuit să ne luptăm ca să ne încadrăm în tiparele masculine prescrise, ca să putem progresa în

viețile noastre profesionale. Ca tinere femei, am avut parte de genul de tratament care cu siguranță ne-ar șoca astăzi: ni s-a spus să nu mai fim atât de impresiionabile și să ne controlăm emoțiile, să ne calmăm, să ne schimbăm pieptănătura, hainele, ridurile, vocile, stilul personal — practic, pe noi înșine. Ne-am făcut că nu auzim sau că nu înțelegem invitații nepotrivite și nedorite din partea superiorilor; am suportat cu răbdare discuții îndoielnice, frizând penibilul, cu alți jurnaliști seniori, inclusiv unul care a refuzat să includă în emisiunea lui un interviu potrivit pentru știrile de ultimă oră, pentru că, ni s-a spus de către producătorul lui, era invidios că nu-l făcuse el. În fine, așa-i în mass-media, ne-am spus noi întotdeauna. Nu seamănă cu munca normală. Un standard ridicol, firește, dar abia acum înțelegem acest lucru.

Încă mai vedem că se întâmplă așa. Recent, într-o ședință de comitet director, una dintre noi a asistat la o scenă în care un director bărbat a tratat-o de „nebună“ pe partenera lui, americană de origine asiatică, *în fața întregului grup*, pentru că ea nu făcuse altceva decât să se comporte exact cum se poartă bărbații dintotdeauna: a pus întrebări incomode despre activitatea firmei. Într-un alt sector economic, am văzut impactul unui lider bărbat care urmărea doar succesul și nu ținea seama de starea de bine a angajaților, în asemenea măsură, încât toată afacerea s-a prăbușit. Și am putea continua.

Pentru cei care au avut-o întotdeauna, puterea este îmbătătoare, dar pentru mulți dintre noi, ceilalți, puterea din ziua de azi este toxică — nu numai pentru femei și pentru alții care n-o au, ci și pentru bărbați. Natura de joc cu sumă nulă a stilului predominant de putere încurajează narcisismul, lipsa de empatie și reprimarea emoțiilor. Nu vom da nume, dar știm că și voi

ați putea să vă gândiți la destule exemple. Nici nu-i de mirare că multe dintre noi, de toate vârstele, declară că nu și-o doresc. Pentru majoritatea femeilor, puterea cere să ne contorsionăm, să ne modelăm, să ne schimbăm și să ne amputăm mari bucăți din viața personală, din identitatea noastră și din instinctele noastre, doar ca să putem munci în continuare, mai ales dacă vrem să urcăm în eșaloanele superioare.

N-ar trebui ca aceasta să fie singura cale pentru femei... și de fapt pentru nimeni.

Suntem departe de a fi singurele care nu se simt în largul lor să celebreze sau chiar și numai să accepte, pur și simplu, acest soi de putere. Există un grad accentuat de neînțelegeri în cruciada pentru egalitatea de gen. Femeile ne-au spus că, la ora actuală, se simt de parcă ar ține un regim permanent de conștientizare, neîncredere și animozitate deschisă față de unele comportamente pe care odinioară le-au tolerat, și în special femeile de culoare, care suferă o rată mult mai ridicată de microagresiuni decât femeile albe.

E ca și cum am fi cu toții acordați la o frecvență diferită. Ultimii cinci ani, cu ascensiunea mișcărilor #MeToo și Black Lives Matter, ne-au trezit la realitatea faptului că cineva trebuie să înceapă să spună mizeriilor pe nume la modul mai general.

Deepa Purushothaman, fostă directoare corporatistă și autoarea cărții *The First, the Few, the Only* (Primele, puținele, singurele), a purtat în ultimii trei ani sute de conversații cu femei de culoare care cred că, în ciuda recentelor schimbări, sistemul rămâne deosebit de distorsionat în defavoarea lor.

„Femeile cu care lucrez își dau seama că pot să ajungă la postul dorit, dar în continuare nu pot să

obțină sprijinul de care au nevoie. Nu se simt puternice. Femeile sunt în căutarea unei noi definiții a puterii.“

Mediul profesional din ziua de azi, pe scurt, este un ocean de agitație, resentimente, ripostă agresivă și epuizare fizică și nervoasă, cu o doză alarmantă de ambivalență și furie aruncată înăuntru, iar radiația nocivă ajunge până în viețile noastre de acasă și în dormitor. Și trebuie să mai punem la socoteală COVID-ul, *#MeToo*, *Black Lives Matter*, mișcările politice sexiste și populiste, și tulburările sociale la nivel național — ne-am detașat de mediul corporatist de altădată, vedem cu privirea mai clară ce structuri ale puterii le susțin pe femei și pe toți „ceilalți“ care nu sunt bărbați albi heterosexuali, și ce structuri nu oferă această susținere.

Dar toți acești bărbați? Și ei se simt cu ușurință nedreptățiți, iar deseori nici n-o ascund, deranjați pentru că nu prea înțeleg noile reguli. Pentru bărbați, puterea a însemnat în multe cazuri că puteau să ia decizii rapide și unilaterale, folosindu-se în proporții egale de șarm și intimidare, în fața unui auditoriu respectuos și care nici nu se gândea să le pună la îndoială spusele. Ei bine, chestia asta nu mai merge astăzi!

Ne confruntăm cu secole întregi de privilegiu adânc înrădăcinat, dar nu e vorba doar că am încerca să luăm ceva ce bărbații au avut dintotdeauna, ceea ce ar fi în sine o bătălie — nimănui nu-i place să piardă. Nu, noi facem ceva cu un potențial mult mai mare să dea lucrurile peste cap. Noi încercăm să schimbăm însăși înțelegerea a ceea ce înseamnă să ai putere — cine ar trebui s-o aibă, care îi este scopul și cum să fie folosită.

Vestea bună, pentru că există și așa ceva, cere să facem un mare pas înapoi. Simțim o forță de fricțiune amplificată *din cauză că* facem progrese. Într-adevăr,

ne aflăm în fazele târzii ale unui transfer al puterii (oricât de chinuitor de lent ni s-ar părea nouă) și avem parte de o ciocnire a sensibilităților, pe măsură ce tot mai multe femei, cu mai multă siguranță de sine, își fac auzită vocea și urcă în poziții de conducere. Așteptări care nu se potrivesc între ele și puncte de vedere divergente se contrazic aprins pe muchia de cuțit a puterii; disputa este în aceeași măsură despre valori, despre stereotipuri și despre o serie întregă de alte înclinații omenești, cât despre putere ca atare. Discuția este despre ce fel de lume ne dorim.

Femeile pur și simplu nu văd puterea și nici n-o folosesc așa cum fac bărbații. Acest fapt, premisa centrală a cărții noastre, pare surprinzător de intuitiv, dar comportă consecințe profunde. Mai precis, noi avem tendința să gândim în termenii „puterii să” (faci ceva), pe când ei gândesc în termenii „puterii asupra” (a ceva sau cuiva). Nu, nu este o situație de gen „diferență neglijabilă”. Mentalitatea diferită ne-a influențat capacitatea de a ne ridica mai sus, dar lucrul la care asistăm cu toții acum este o ciocnire pe față între vechi și nou, între două concepții diferite despre putere. O „rescriere” a codului puterii este în curs de desfășurare, iar noua versiune a fost instalată... în cea mai mare parte pe furiș. Și va continua fără nicio sfială, pentru că toate încercările din lume de a ne modela după versiunea făcută de bărbați nu par a reuși să ne disloce instinctul de a folosi puterea altfel decât ei. Acum a venit momentul ca ea să vadă lumina zilei, să-și primească ce i se cuvine și, mai important decât orice, să înceapă să-și încaseze câștigul.

În orice caz, este doar o chestiune de timp.

„Dacă eu cred că este imperativ necesar un nou stil de exercitare a puterii? Absolut!”, ne-a spus o femeie