

Sheryl Sandberg

Dobd be magad!

Sheryl Sandberg

DOBD BE MAGAD!

Nők több szerepben

A fordítás alapja:
Sheryl Sandberg: *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*.
Published in the United States by Alfred A. Knopf, a division
of Random House, Inc., New York, and in Canada by Random House
of Canada Limited, Toronto. All rights reserved.

Copyright © Lean In Foundation, 2013

Fordította © Garamvölgyi Andrea, 2013

Szerkesztette: Besenyő Viktória

Borítófotó: Matt Albiani

Borítóadaptáció: Tabák Miklós

HVG Könyvek
Kiadóvezető: Budaházy Árpád
Felelős szerkesztő: Török Hilda

ISBN 978-963-304-142-0

Minden jog fenntartva. Jelen könyvet vagy annak részleteit tilos reprodukálni,
adatrendszerben tárolni, bármely formában vagy eszközzel – elektronikus,
fényképes úton vagy más módon – a kiadó engedélye nélkül közölni.

Kiadja a HVG Kiadó Zrt., Budapest, 2013
Felelős kiadó: Szauer Péter

www.hvgkonyvek.hu

Nyomdai előkészítés: Sörfőző Zsuzsa
Nyomás: Reálszisztéma Dabasi Nyomda Zrt.
Felelős vezető: Vágó Magdolna

*Szüleimnek, akik arra neveltek, hogy
elhiggyem, bármi lehetséges, és
férjemnek, akivel tényleg bármi lehetséges*

Tartalom

<i>Előszó a magyar kiadáshoz</i>	9
<i>Bevezetés: A változás bennünk kezdődik</i>	13
1. A vezetői ambíció gátjai	25
2. Ülünk oda az asztalhoz!	43
3. Siker és szerethetőség	57
4. Mászóka, nem létra	72
5. Te vagy a mentorem?	86
6. Keressük a magunk igazát!	101
7. Csak akkor menjünk, ha mennünk kell!	119
8. Társunk legyen mindenben társ!	133
9. A „mindent egyszerre” mítosza	153
10. Kezdjük beszélni róla!	175
11. Együtt az egyenlőségért	197
<i>Utószó: Beszéljünk még róla!</i>	213
<i>Köszönetnyilvánítás</i>	215
<i>Jegyzetek</i>	225
<i>Név- és tárgymutató</i>	297

Előszó a magyar kiadáshoz

Hadd kezdjem egy személyes vallomással! Régóta foglalkoztat a gondolat, hogyan lehetne erősíteni a nők részvételét a gazdasági és politikai életben. Különös erővel hatott rám, amikor 2010 végén megnéztem Sheryl TED-en tartott előadását arról, miért van olyan kevés nő a vezetők között. Azóta figyelemmel kísérem az általa indított Lean In (Dobd be magad!) mozgalom tevékenységét, és hiszem, hogy minél többet és többen beszélünk a nők ma még igencsak korlátozott karrierlehetőségeiről, annál többen kezdenek el cselekedni, hogy változtassanak ezen a helyzeten.

Tudom, a probléma nem egyformán súlyos a világ különböző pontjain, mégis mindenhol fontos erről beszélni. Vannak országok, ahol a női szerepvállalás előrébb tart. Magyarország valahol a középmezőny végén lehet. Sajnos a nők nálunk is még mindig a választási listák végén szerepelnek, a parlamentben alig 9% a női képviselők aránya, és a legnagyobb cégek vezető testületeiben is csupán 5% a nő.

Gyerekkorom óta nem kérdés számomra, hogy elérhetem, amit szeretnék. Mindig hittem abban, hogy képes leszek össze-

egyeztetni a munkámat és a családi életemet, és soha nem gondoltam a nehézségekre. Mitől vagyok még ma is ilyen elszánt? Nagyon egyszerű: úgy neveltek, hogy soha ne futamodjak meg, bármi lehet belőlem, akár még úrhajós is.

Édesanyám, aki egyedül nevelt minket a húgommal, minden anyagi és erkölcsi akadályt leküzdött, és az, hogy lányok vagyunk, nem vetődött fel soha olyan értelemben, hogy emiatt valamit ne tudnánk megvalósítani.

Nem állítom persze, hogy a neveltetésemből fakadó életfilozófiámnak és döntéseimnek később nem lettek következményei, vagy ne ütköztem volna nehézségekbe. Őszintén bevallom, a Sheryl által tárgyalt „női karriertünetek” közül én is sokat megtapasztaltam, és van olyan, amelyet csak most, a könyv elolvasása során ismertem fel és gondoltam végig.

Pályakezdőként magam is átéltem, milyen nehéz egyetemet végzett, ambiciózus nőként érvényesülni, egyszerre sikeresnek és szeretetre méltónak lenni (*lásd* 3. fejezet). Bennem is állandóan kavargtak a gondolatok, kezdve attól, hogy a sikeres nők milyen ellenérzéseket válthatnak ki a környezetükből, egészen odáig, miért nem érezzük rögtön magunkénak a megérdemelt sikert, miért gondoljuk, hogy eredményeinket tőlünk független tényezők szerencsés összjátékának köszönhetjük (*lásd* 2. fejezet). (Erről egyébként annak idején az edzőm azt mondta: „Szerencséje csak annak van, aki megérdemli.”)

Végül is duplán férfias környezetbe kerültem. Választott szakmám a telekommunikáció, és cégem felső vezetése is jellemzően inkább férfiakból állt. Rájöttem, ez egy ördögi kör: női vezetőként többnyire férfiak között kellett sikeresnek lennem, így gyakran nagy bátorságra volt szükség ahhoz, hogy kiderüljön, milyen előnyökkel járnának a többségtől eltérő szemléletemen alapuló megoldásaim. Pedig több kutatás és statisztikai felmérés is iga-

zolja, mennyivel sikereesebbek azok a szervezetek, ahol érvényesül a diverzitás.

Már felső vezető voltam, amikor megszületett első leányom, és utána természetesen visszamentem dolgozni. Attól kezdve újfajta nehézséggel kellett szembenéznem, amelyről Sheryl is sokat ír, és szerintem nagyon fontos, hogy beszéljünk róla.

Gyermektelen női vezetőként már egyfajta elfogadottságot élveztem. Nem okozott problémát, hogy nő vagyok, talán hozzá is szoktam, hogy tárgyalópartnereim nagyrészt férfiak. Anyaként azonban a „második műszak” elvárásainak is eleget kellett tennem. A társadalmi minták és sztereotípiák alapján szülőként és dolgozó nőként a „mindent egyszerre” lehetetlen elvárásának próbáltam megfelelni, ami – ma már tudom – sokkal inkább magammal szemben támasztott maximalista követelmény volt (*lásd* 9. fejezet).

Még ma is nehézséget okoz segítséget kérnem, annak ellenére, hogy nagyon haladó gondolkodású családban nőttem fel. Nehezen értettem meg, hogy nem lehet mindent egyszerre, százszázalékosan teljesíteni. Ma már tudom, lányainknak éppen azt kell megtanítanunk, hogy ne szégyelljenek segítséget kérni és elfogadni, fiainknak pedig, hogy ellenérzés nélkül vegyék ki részüket az otthoni munkából. Sajnos nálunk is jellemző, hogy a nők sokkal többet vállalnak magukra a házimunkából és a gyereknevelésből, még akkor is, ha mellette dolgoznak. (Érdekes megfigyelni, hányszor kérdeznak meg egy férfi vezetőt arról, hogyan egyezteti össze a munkáját a magánéletével. Ezt a kérdést általában nőknek szokták feltenni.)

Azt hiszem, szerencsésnek mondhatom magam. Az informatikai iparágban, amelyben jelenleg dolgozom, már felismerték a diverzitás előnyeit, és tudatosan dolgoznak azon, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőtlenségeket mérsékeljék. Sajnos, ez nem általános.

Dobd be magad!

Még hosszú út áll előttünk. De hiszek abban, hogy le tudjuk rövidíteni, ha őszinte párbeszédet kezdeményezünk a környezetünkkel és a fiatalabb generációval. Ezért vagyok különösen hálás, hogy megszületett ez a könyv, és remélem, minél többeket készítet majd gondolkodásra és cselekvésre!

Grósz Judit
fejlesztési és platform
üzletág igazgató
Microsoft Magyarország Kft.

Bevezetés

A változás bennünk kezdődik

Első gyermekem 2004 nyarán fogant. Akkoriban a Google-nál dolgoztam, az online értékesítési és üzemeltetési csoportot vezettem. Három és fél évvel korábban léptem be az akkor még nevenincs startup vállalathoz. A Google akkoriban egy lepukkant irodaházban üzemelt, és csupán néhány száz embert foglalkoztatott. Mire az első trimeszter végére értem, már több ezren dolgoztak a cégnél, amely addigra áttette székhelyét egy hatalmas épületkomplexumba.

Nem volt könnyű terhességem. A reggeli rosszullét, amely a harmadik hónap után a legtöbbször elmúlik, engem kilenc hosszú hónapon át gyötört, minden áldott nap. Csaknem 30 kilót híztam, a lábam pedig úgy megdagadt, hogy két teljes cipőméretet nőtt – szerencsére azt a két formátlan dudort csak akkor láttam, ha felpolcoltam. Egyik mérnökkollégám – nagyon kedvesen – közölte, hogy a Bálna-projektet rólam nevezték el.

Egy meglehetősen rosszul induló napon, miután feltápaszkodtam a vécékagyló mellől, már rohantam is be a céghez, mert fontos találkozó volt az egyik ügyféllel. A Google gyors növekedésének megvoltak a maga hátulütői is, például mindig tele volt a parkoló. Aznap csak a bejáratnál fényvekre találtam sza-

bad helyet. Levágtam hát egy sprintet, ami akkori állapotomban azt jelentette, hogy a szokásos pingvintotyogást sikerült egy kicsit gyorsabbra vennem, de ettől csak még jobban émelyegtem. Beestem a megbeszélésre, és imádkoztam, hogy a prezentáció szövegén kívül lehetőleg semmi más ne hagyja el a számat. Aznap este beszámoltam a történekről férjemnek, Dave-nek, aki elárulta, hogy náluk, a Yahoo!-nál a bejáráshoz legközelebb eső parkolóhelyeket a várandós kismamáknak tartják fenn.

Másnap bemasíroztam – vagyis inkább bedöcögtem – a Google két alapítójának irodájába, amely inkább egy gyerekszobára hasonlított: mindenütt játékok és különböző kutyuk heverték. Sergey Brin épp egy jóga ásanát gyakorolt az egyik sarokban. Nem zavartattam magam. Közöltem, hogy ki kell alakítanunk várandósoknak fenntartott parkolókat, és lehetőség szerint inkább előbb, mint utóbb. Felnézett, és azonnal jóváhagyta az ötletemet, majd hozzáfűzte, hogy neki ez eddig eszébe sem jutott.

Máig szégyellem, hogy csak akkor vettem észre ezt a hiányosságot, amikor saját sajtó lábaim figyelmeztettek rá. Én voltam a cég egyik legmagasabb beosztású női munkatársa. Talán nem az én kötelességem lett volna erre is gondolni? De akárcsak Sergeynek, nekem sem jutott soha eszembe, hogy szükség lenne terhes nőknek fenntartott parkolóhelyekre. Mindeközben kismamáink bizonyára csendben tűrtek, mert nem akarták, hogy kivételezzenek velük. Vagy talán csekély önbizalmuk vagy alacsony beosztásuk miatt nem mertek előhozakodni a problémával. Aztán tessék, elég volt, hogy főnökük teherbe esett – elbálnásodott –, és máris beköszöntött a változás.

Az Egyesült Államokban, Európában és a világ nagy részén ma a nők jobban, jobb körülmények között élnek, mint valaha. Mindazt, amit elértünk, nagy elődeinknek köszönhetjük – azoknak a nőknek, akiknek még meg kellett küzdeniük azokért a jogokért, amelyeket mi már természetesnek veszünk. Anita Summers

– örök mentorom, Larry Summers édesanyja – 1947-ben közgazdászként állást kapott a Standard Oil Companynál. A sikeres interjút újdonsült főnöke e szavakkal zárta: „Örülök, hogy elfogadta az állást. Megszereztünk egy ugyanolyan jó koponyát, mint ha férfi volna, csak kevesebb pénzért.” Anita megtisztelve érezte magát. Hatalmas bóknaak tartotta, hogy a főnök szerint ő is ugyanolyan okos, mint egy férfi. Számára még elképzelhetetlen lett volna, hogy a férfiakéval azonos fizetést kérjen.

Nem lehetünk elég hálásak jó sorsunkért, ha életünket és lehetőségeinket összehasonlítjuk a világ más tájain élő nőkével. Sok országban a mai napig megtagadják a nőktől a legalapvetőbb emberi és polgári jogokat. A szexkereskedelemnek például világszerente mintegy 4,4 millió lány és asszony esett már áldozatul.¹ Olyan országokban, mint Afganisztán vagy Szudán, a lányok nem vagy csak nagyon rövid ideig járhatnak iskolába, a férj saját tulajdonának tekinti feleségét, és ekként is bánik vele, a nemi erőszak áldozatául esett nőket pedig elüldözik otthonról, azt állítva, szégyent hoztak családjukra. Egyeseket be is börtönöznek, „erkölcsi bűn” vádjával.² Azok az országok, ahol ilyen elfogadhatatlan módon bánnak a nőekkel, évszázadokkal vannak elmaradva tőlünk.

De ha tudjuk, hogy helyzetünk éppenséggel lehetne rosszabb is, attól még törekedhetünk arra, hogy jobb legyen. Amikor a szüfrassetek az utcára vonultak, azért tették, mert egy olyan világról álmodtak, amelyben nők és férfiak valóban egyenrangúak lehetnek. Most, egy évszázaddal később, még mindig csak próbáljuk valóra váltani ezt az álmot.

Az igazság az, hogy a világot még mindig a férfiak irányítják. Ez pedig azt jelenti, hogy a mindnyájunkat érintő legfontosabb döntésekben a nők véleménye kisebb súllyal esik latba. A világ 195 független országa közül csupán 17-nek van női vezetője.³ A világ összes parlamenti helyének csupán 20%-át foglalják el nők.⁴ Az Egyesült Államokban a 2012 novemberében lezajlott választáso-

kon minden eddiginél több nő került be a kongresszusba, így arányuk már eléri a 18%-ot.⁵ Magyarországon a parlamenti helyek körülbelül 8,8%-át foglalják el nők.⁶ Az Európai Parlamentben a képviselők egyharmada nő.⁷ A fenti számok egyike sem közelít az 50%-hoz.

A vezető pozícióban lévő nők aránya az üzleti világban még ennél is alacsonyabb. A *Fortune* magazin 500-as listáján szereplő cégek vezérigazgatóinak mindössze 4%-a nő.⁸ Az Egyesült Államokban a felső vezetők mintegy 14%-a, az igazgatósági tagok 17%-a nő, és ezek a számok az elmúlt 10 évben alig változtak.⁹ A színes bőrű nők helyzete még rosszabb, ők mindössze 4%-ban képviseltetik magukat az üzleti világ vezetői között, az igazgatótanácsokban 3%-ban vannak jelen, a kongresszusi képviselők között pedig 5% az arányuk.¹⁰ Európában az igazgatósági helyeknek csupán 16%-át foglalják el nők.¹¹ A világ országainak túlnyomó többségében a piacvezető cégek vezérigazgatóinak kevesebb mint 5%-a nő.

A fizetések terén is csak tyúklépésben haladunk előre. Míg 1970-ben az Egyesült Államokban egy férfi egységnyi idő alatt 1 dollárt keresett, addig egy nő csak 59 centet. Az azóta eltelt 40 évben a nők tiltakoztak, harcoltak és vért izzadva hajtottak, aminek meg is lett az eredménye: 2010-ben minden férfiak által megkeresett 1 dollárra már 77 cent női fizetés jutott.¹² Marlo Thomas aktivista 2011-ben az „Egyenlő munkáért egyenlő bért!” jegyében zajló egyenlő bérezés napján (Equal Pay Day) fanyar humorral meg is jegyezte: „40 év alatt 18 cent! Még a tojás ára is tízszer ennyit nőtt.”¹³ Európában a nők átlagosan 16%-kal keresnek kevesebbet, mint férfi kollégáik.¹⁴ Magyarországon ez a különbség 17,6%.¹⁵

Ezeket az elszomorító eseményeket az első sorból néztem végig. 1991-ben végeztem el az egyetemi alapképzést, 1995-ben szereztem üzleti diplomát. Amikor kezdőként bekerültem egy

céghez, kollégáim között még nagyjából fele-fele arányban voltak nők és férfiak. A felső vezetésben viszont szinte kizárólag férfiakkal találkoztam. Akkor ezt még betudtam a nőkkel szembeni – történelmi gyökerű, mondhatni tradicionális – negatív diszkriminációnak. Azt a bizonyos üvegplafont addigra már szinte valamennyi iparágban áttörték, és azt hittem, csak idő kérdése, hogy generációm nőtagjai is vezető szerepbe kerüljenek. De teltek az évek, és a kolléganők nemhogy szaporodtak volna, hanem egyre fogyatkoztak körülöttem. Egyre többször fordult elő, hogy én voltam az egyetlen nő a teremben.

Mindebből bizony adódott néhány kínos, ám igen tanulságos helyzet. Két évvel azután, hogy én lettem a Facebook vezérigazgató-helyettese, pénzügyi igazgatónk hirtelen felmondott, és nekem kellett átvennem az éppen zajló tőkebevonási folyamatot. Mivel még nem volt pénzügyi tapasztalatom, ez a merőben új feladat megrémített. Csapatommal New Yorkba repültem, ahol – első körben – magáncégeknek tettünk ajánlatot. Az első találkozóra egy olyan irodában került sor, amelyeneket csak a filmekben látni, az elmaradhatatlan manhattani panorámával. Áttekintést adtam cégünk tevékenységéről, majd válaszoltam a kérdésekre. Minden rendben ment. Azután valaki felvetette, hogy tartsunk pár perc szünetet. Kihasználva az alkalmat, vendéglátónkhoz fordultam, és megkérdeztem, merre találok a női mosdót. Zavartan pislogott. Ezzel megfogtam. Kérdésemre, mikor költöztek ebbe az irodába, elmondta, hogy már egy éve itt vannak. „És mindeddig én vagyok az egyetlen nő, aki üzleti tárgyalásra jött önökhöz?” – kérdeztem. „Azt hiszem, igen – felelte, majd hozzátette: – Vagy csak az egyetlen, akinek ki kellett mennie a mosdóba.”

Már több mint 20 éve dolgozom, de a helyzet azóta sem sokat változott. Ideje hát, hogy belássuk, forradalmunk holtvágányra jutott.¹⁶ Az egyenlőség ígérete nem azonos a valódi egyenlőséggel.

A valódi egyenlőséget az jelentené, ha olyan világban élnénk, ahol az országok és cégek felét nők irányítják, a háztartások felét férfiak vezetik. Meggyőződésem, hogy szebb világ lenne. A közgazdaságtan törvényei és a diverzitással, vagyis a sokféleséggel foglalkozó tanulmányok mind azt mondják, ha képesek lennénk kiaknázni minden létező emberi erőforrást és képességet, kollektív teljesítményünk javulna. A legendás befektető, Warren Buffett azt állította, sikereit egyebek közt annak köszönheti, hogy csak a népesség felével kellett versenyeznie. Az én generációm Warren Buffettjainak is bőven megadatik még ez az előny. De minél többen szállnak majd versenybe, annál több rekord fog megdőlni. Teljesítményük pedig túlnő az egyéneken, amiből mind profitálni fogunk.

Leymah Gbowee békeaktivista – a libériai diktátort megbuktató női békemozgalom alapítója és irányítója – egy nappal azelőtt, hogy elnyerte a 2011-es Nobel-békedíjat, vendégségben járt nálam. *Mighty Be Our Powers* (Nagy legyen az erőnk!) című önéletrajzi könyvének megjelenését ünnepeltük, mégis borongós hangulatú volt az az este. Az egyik vendég azt kérdezte Leymah-tól, hogyan segíthetnének az amerikai nők azoknak, akik Libériában megtapasztalták a háború és a tömeges nemi erőszak borzalmait. A válasz öt egyszerű szó volt: „Több nőnek kell hatalmat adni!” Kettőnk élete nem is különbözhetett volna jobban, mégis mindketten ugyanarra a következtetésre jutottunk: a nők helyzete csak akkor fog javulni, ha egyre több nő kerül vezető szerepbe, akik erőteljesen hangot adnak igényeiknek és aggodalmaiknak.¹⁷

Rögtön felvetődik a kérdés: Hogyan dönthetnénk le azokat a gátakat, amelyek megakadályozzák, hogy egyre több nő jusson fel a csúcsra? A nők munkájuk során számos konkrét és nagyon is valószínű akadályba ütköznek. Egyebek közt ilyen a nyílt és burkolt szexizmus, a negatív diszkrimináció és a szexuális zaklatás. Gondot

okoz az is, hogy kevés az olyan munkahely, ahol rugalmasan kezelik a szülési szabadságot és a munkába visszatérést, illetve ahol megoldott a gyermekek elhelyezése – márpedig ilyen feltételek híján nem lehet család mellett karriert építeni. A férfiak könnyebben találnak maguknak mentorokat és támogatókat, akiknek felbecsülhetetlen szerepük van a karrierépítésben. Ráadásul a nőknek sokkal többet kell bizonyítaniuk, mint férfi társaiknak. És ezt nem csak mi gondoljuk így. A 2011-es McKinsey-jelentés szerint az előléptetés alapja férfiak esetében a bennük rejlő lehetőség és képesség, míg a nőknél a múltbeli teljesítmény.¹⁸

Ráadásul nem csak a társadalom gördít elénk akadályokat. A nők maguk is gátakat emelnek önmaguk elé. Visszafogjuk magunkat – kis és nagy dolgokban egyaránt. Nem bízunk magunkban, nem jelentkezünk, háttérbe húzódunk, amikor be kéne dobnunk magunkat. Elhisszük azt a sok negatív üzenetet, amelyet életünk során kapunk, és egy idő után már mi is azt valljuk, hogy egy nő ne legyen szókimondó, ne legyen törtető, ne legyen erősebb, mint egy férfi, mert az rossz, azt nem illik. Egyre kevesebbet várunk el önmagunktól. Továbbra is magunkra vállaljuk a házimunka és a gyereknevelés oroszlánrészét. Feladjuk szakmai céljainkat, hogy – esetleg, majd valamikor – beleférjen az életünkbe egy társ és egy-két gyerek is. Sokkal kevesebb nő pályázik vezető pozícióra, mint ahány férfi. De szó sincs arról, hogy ujjal mutogatnék a többi nőre. Ezeket a hibákat magam is elkövettem. Mindet. És még ma is előfordul, hogy hibázom.

Szerintem ahhoz, hogy mi, nők, hatalmat szerezzünk, az első és legfontosabb feladatunk, hogy lebontsuk magunkban a belső gátakat. Mások szerint a nők csak akkor juthatnak hatalomhoz, ha előbb megszűnnek az intézményi akadályok. Ez a 22-es csapdája. Mi, nők, lebontjuk saját belső gátjainkat, amint vezető szerepbe kerülünk. Bemasírozunk a főnök irodájába, és kiköve-teljük mindazt, amire szükségünk van, például a várandósoknak

fenntartott parkolót. Vagy ami még jobb, belőlünk lesz főnök, és gondoskodunk arról, hogy minden női alkalmazott megkapja mindazt, amire szüksége van. De ahhoz, hogy vezető szerepbe kerüljünk, előbb le kell bontanunk a belső gátakat. Vagyis mindkét tábornak igaza van. Ahelyett azonban, hogy filozofikus fejtegetésekbe bocsátkoznánk azt illetően, mi miből következik, inkább egyezzünk meg abban, hogy most bizony két fronton kell harcolnunk. Mindkét feladat egyformán fontos. Én továbbra is arra biztatom a nőket, hogy a belső munkával kezdjék a küzdelmet, de teljes mellszélességgel támogatom azokat is, akik előbb a világgal harcolnának meg.

A belső gátokról nagyon ritkán esik szó, ezeket sokszor bagatellizáljuk. Egész életemben azt hallgattam, hogy a munkahelyeken nincs egyenlőség férfiak és nők között, meg milyen nehéz összeegyeztetni a munkát és a magánéletet. Arról azonban vajmi ritkán van szó, miként állunk a saját utunkba. Pedig érdemes lenne sokkal többet foglalkozni a belső gátakkal. Már csak azért is, mert ezek rajtunk múlnak. Akár már ma is le tudnánk rombolni mindet, akár most rögtön.

Nem hittem volna, hogy valaha is könyvet írok. Nem vagyok sem tudós, sem újságíró, sem pedig szociológus. De azok után, hogy megismertem több száz nő történetét, végighallgattam küzdelmeiket, elmeséltem nekik saját tapasztalataimat, és rájöttem, hogy amit eddig elértünk, még nem elég, sőt lehet, hogy eddigi eredményeink is veszendőbe mennek, úgy döntöttem, felemelem a szavam. Az 1. fejezetben sorra veszem majd, milyen komplex kihívásokkal kell szembenézniük a nőknek, a további fejezetekben pedig felsorolom, milyen változásokat teremthetünk meg mi magunk, mi mindent tehetünk önmagunkért. Például növelhetjük önbizalmunkat (Üljünk oda az asztalhoz!), elérhetjük, hogy társunk jobban kivegye részét az otthoni feladatokból (Társunk legyen mindenben társ!), megtanulhatjuk, hogy ne tűzzünk ki el-

érhetetlen célokat (A „mindent egyszerre” mítosza). Nem állítom, hogy birtokomban lenne a bölcsék köve, és megtaláltam volna a tökéletes megoldást ezekre a mélyen gyökerező és összetett problémákra. Amit mondok, azt valós adatok, tudományos kutatások, megfigyeléseim és persze saját tapasztalataim alapján mondom.

Ez a könyv nem az önéletrajzom, bár vannak benne saját sztorik is. Nem önségítő könyv, bár nagyon remélem, hogy sokaknak segítséget nyújt. Nem a karrierépítés kézikönyve, bár ahhoz is adok tanácsokat. Még csak nem is feminista kiáltvány. Na jó, bizonyos értelemben az, de reményeim szerint a férfiakat épp annyira inspirálja majd, mint a nőket.

Nem a címke a lényeg, hanem az, hogy könyvemet olyan nőknek írtam, akik nagyobb eséllyel akarnak nekiindulni, hogy meghódítsák saját szakterületüket, és a csúcsra jussanak, vagy akik minden erejükkel azon vannak, hogy elérjék céljukat – bármi is az. Mindegy, hol tartanak épp az életükben és a karrierjükben, hogy pályakezdők-e vagy újrakezdők. Ugyanakkor ez a könyv azokhoz a férfiakhoz is szól, akiket érdekel, mi mindennel kell megküzdenie egy nőnek – kolléganőjüknek, feleségüknek, anyjuknak vagy lányuknak –, mert tudni szeretnék, mit tehetnek azért, hogy egyenlőbb világban éljünk.

Könyvemben arról írok, miért kell bedobnunk magunkat, miért kell ambiciózusnak lenni az élet minden területén. Bár azt vallom, a valódi egyenlőség megteremtéséhez elengedhetetlen, hogy egyre több nő kerüljön hatalmi pozícióba, nem gondolom, hogy a siker vagy a boldogság csak egyféleképpen érhető el. Nem minden nő vágyik karrierre. Nem minden nő vágyik gyerekre. Nem minden nő akar karriert és családot egyszerre. Sosem állítanék olyasmit, hogy minden nőnek ugyanazokat a célokat kell követnie. Sokakat egyáltalán nem vonz a hatalom – és nem azért, mert nincs bennük ambíció, hanem azért, mert másfajta vágyak alapján élük az életüket. Mindnyájunknak magunknak kell kije-

lőlnünk saját utunkat, kitűznünk céljainkat, amelyek passzolnak életünkhöz, értékrendünkhöz, álmainkhoz.

Azzal is tökéletesen tisztában vagyok, hogy a nők többsége nehezen tudja összeegyeztetni a munkát és a családot. A könyv egyik része leginkább azoknak szól, akik abban a szerencsés helyzetben vannak, hogy megválaszthatják, mennyit, mikor és hol dolgozzanak. A másik része a tipikus munkahelyi, közösségi és otthoni szituációkkal foglalkozik. Ha sikerülne elérni, hogy egyre több nő hallathassa hangját a legfelsőbb szinteken is, valamennyiünk számára több lehetőség kínálkozna, és javulnának a körülmények.

Egyesek – különösen üzletasszonytársaim – óva intettek attól, hogy nyilvánosan is foglalkozzak ezekkel a témákkal. Nem hallgattam rájuk – meg is lett az eredménye. Mondandóm sok esetben kiverte a biztosítékot, nőknél és férfiaknál egyaránt. Tudom, hogy egyesek szerint azáltal, hogy a nőket lökdösöm előre – vagyis arról papolok, mit tehetnek önmagukért, min változtathatnak –, már-már mindennemű felelősség alól felmentem a cégeket. Néhányan egyenesen azzal vádolnak, hogy az áldozatokat hibáztatom. Pedig egyáltalán nem. Egyszerűen úgy gondolom, a megoldást a női vezetők jelentik.

Kritikusaim közt akadnak olyanok is, akik szerint én könnyen beszélek, hiszen anyagi körülményeim lehetővé teszik, hogy minden szükséges segítséget igénybe vegyek. Valódi szándékom azonban az, hogy olyan tanácsokkal lássam el nőtársaimat, amelyek nekem is jól jöttek volna abban az időszakban, amikor még csak nem is hallottam a Google-ról vagy a Facebookról, és hiszem, hogy a legkülönfélébb körülmények között élő nők is haszonnal forgatják majd ezt a könyvet.

Eddig is szembesültem kritikákkal, ezután is szembesülni fogok, és nyilván bővül még a kör. De őszintén remélem, hogy

üzenetemet érdemei szerint ítélik majd meg. Nem kerülhetjük meg a témát, hiszen mindnyájunkat érint. Már rég el kellett volna kezdeni arra buzdítani a nőket, hogy ne adják fel valóra váltható álmaikat, és arra ösztönözni a férfiakat, hogy támogassák őket – otthon és a munkahelyeken egyaránt.

Újrarendíthatjuk a forradalmat azáltal, hogy forradalmasítjuk gondolkodásunkat. Nem tömegesen, hanem egyenként tudunk csak átlépni egy egyenlőbb világba. Valahányszor egy nő úgy dönt, bedobja magát, közelebb kerülünk a végső célhoz, az igazi egyenlőség megteremtéséhez.