

CLUBE DE COMBATE

FEMINISTA

UM
MANUAL DE SOBREVIVÊNCIA
para um AMBIENTE DE TRABALHO SEXISTA

JESSICA BENNETT

Ilustrações de Saskia Wariner
Com Hilary Fitzgerald Campbell

Tradução de Ana Mendes Lopes

alma
dos
livros

PARA O MEU PRÓPRIO CLUBE DE COMBATE FEMINISTA:

O melhor esquadrão, a melhor irmandade,
o melhor exército de mulheres, #pussyposse
e as melhores companheiras de combate
que uma rapariga pode desejar.

Voês são as minhas rainhas.

Índice

Nota da autora: Lutar pela igualdade
num mundo pós-Trump 11

Regras para o Clube de Combate Feminista 17

Introdução.....	19
Parte Um CONHECE O TEU INIMIGO	37
Parte Dois CONHECE-TE A TI MESMA	81
Parte Três ARMADILHAS	135
Parte Quatro ENCONTRA A TUA VOZ	181
Parte Cinco VAI-TE F... E PAGA-ME	215
Parte Seis OQFM – O QUE FARIA O MANUEL?	235
Conclusão.....	265

Como começar um clube de combate feminista!.... 269

Raparigas rebeldes: CCF através da história.... 279

 Espaço para notas de batalha.... 291

 Agradecimentos.... 293

Notas.... 298

Nota da autora:

LUTAR PELA IGUALDADE NUM MUNDO PÓS-TRUMP

PATRIARCADO



FEMINISMO

Um mês antes de este livro ser editado, Roger Ailes, fundador e administrador da Fox News, demitiu-se, na sequência de terem vindo a lume várias acusações de assédio sexual levadas a cabo por ele ao longo da sua carreira. Um mês depois, Donald Trump – em cuja campanha o Sr. Ailes desempenhara a função de consultor de confiança – foi ouvido numa gravação a gabar-se dos assédios sexuais que habitualmente dedicava às mulheres, beijando-as sem o seu consentimento e «agarrando-as pela ra**», ou na infame expressão original: *grabbing them by the pussy*.

À semelhança do que aconteceu com muitos americanos, fiquei de queixo caído, incrédula. Talvez tenha sido ingénua, mas andara a preparar-me para a nossa primeira mulher presidente e, de repente, aqui estávamos nós, num ciclo de notícias dominado por dois homens cuja prática de violação de mulheres era predatória e rotineira. E embora tenham sido desacreditados por muitos, em última análise, não pareceu custar-lhes grande coisa. O Sr. Ailes saiu da Fox com 40 milhões de dólares. O Sr. Trump, como se sabe, foi eleito presidente.

Escrevi um livro sobre as formas *subtis* através das quais o sexismo e a parcialidade afetam aqueles que detêm o poder neste país. Mas estes homens aparentavam ser caricaturas retro: tão expressas, satirizadas, exageradas e sem remorsos quanto possível.

Mas as subtilezas continuavam presentes. Foram elas que lhes permitiram subir ao poder.

Estavam implícitas na discussão contínua sobre a credibilidade e a honestidade da candidata feminina, Hillary Clinton, assim como no escrutínio das suas qualificações, mas não das dele, o que confirma os dados de que as mulheres têm de ser duplamente qualificadas para serem vistas como competentes; mais ainda se forem mulheres de cor.

Este facto encontrava-se presente na forma como lhe chamavam «estridente» – termo usado duas vezes, mais frequentemente para descrever mulheres – ou na sugestão, levada a cabo por muitos jornalistas, de que Hillary Clinton devia sorrir mais. (Alguma vez alguém disse ao Donald Trump que devia sorrir?)

O sexismo subtil está presente no facto de que a carreira de Donald Trump se encontra recheada de erros e fracassos; no entanto, conseguimos desculpá-lo por isso – porque os homens têm permissão para cometer erros. Ainda assim, fixamo-nos nos erros das mulheres, julgando-as com maior austeridade e recordando as suas falhas durante mais tempo.

É uma realidade que, durante a fase de debate entre candidatos, o Sr. Trump interrompeu a adversária 43 vezes, intimidou-a repetidamente e chamou-lhe «desagradável», mas, mesmo assim, a *ela* foi-lhe exigido o equilíbrio quase impossível entre a bondade e a autoridade – ao menor sinal de fraqueza, dizia-se de imediato que não tinha «capacidade de resistência»; mas se fosse demasiado dura, era rotulada de «fria», «distante» e «robótica», criticada por não ter o «temperamento» adequado, e isto vinha de um homem que só lhe faltava espumar pela boca.

Claro que a raiz do sexismo subtil não reside apenas em Donald Trump, ou em qualquer pessoa isolada. As atitudes estão profundamente enraizadas na nossa cultura, na qual, durante centenas de anos, foram os homens quem comandou e quem assumiu o leme, e estes eram os únicos que tinham o *direito* de se fazer ouvir. Existe um efeito elitista evidente nesta história que entrou lentamente no nosso espírito coletivo.

Este efeito começa a instalar-se cedo. Logo no ensino básico, há uma hipótese oito vezes maior de os rapazes responderem espontaneamente durante as discussões na sala de aula, enquanto é ensinado às raparigas a levantar a mão e a esperar pela sua vez de falar. Mesmo no cinema ou na televisão, são as personagens *masculinas* que têm discursos mais disruptivos, têm duas vezes mais falas e mais tempo de ecrã do que as colegas mulheres (também têm maior probabilidade de desempenhar papéis em que as personagens têm trabalhos nas áreas da ciência, do direito ou da política). Assim, talvez não devesse surpreender que a generalidade das pessoas ache mais fácil associar as palavras «presidente» e «executivo» a nomes e imagens *masculinos*, enquanto termos como «assistente» e «auxiliar» nos façam pensar instintivamente em mulheres – foi isso que andámos a ensinar este tempo todo.

A boa notícia é que a complacência já não é opção. Enquanto escrevo estas palavras, lembro-me de que há dois meses ocorreu o maior protesto de um dia na história recente – a Marcha das Mulheres – que atraiu cerca de quatro milhões de mulheres e homens em 673 cidades espalhadas pelo mundo. Os americanos saíram à rua em massa para protestar contra a lei de restrição da imigração especialmente dirigida a muçulmanos, contra a restrição de as pessoas transgénero usarem a casa de banho onde se sentem mais à vontade, entre várias outras coisas. É significativo que muitos dos que se fizeram ouvir primeiro – incluindo Ann Donnelly, a juíza federal que travou a deportação de refugiados, e Sally Yates, a procuradora-geral que afirmou não defender a lei da imigração no seu tribunal (e que consequentemente foi despedida) – sejam mulheres.

Este livro é sobre como travar a batalha do sexismo no local de trabalho. Mas também sobre como reunir esforços para lutar contra todo o tipo de injustiças. Ser membro de um clube de combate significa que apoiamos as nossas companheiras; também significa que nos erguemos contra o racismo, a homofobia e a xenofobia, sejam quais forem os contextos onde surjam. O poder está nos números. Agora mais do que nunca, temos de nos unir – e precisamos de mais mulheres, e de homens, do nosso lado.

Sempre vossa na resistência,

Jessica Bennett
Março de 2017

CLUBE DE COMBATE FEMINISTA



- 1 FISGA. PARA ACERTAR EM QUEM NOS INTERROMPER.
- 2 MEGAFONE. PARA NOS FAZERMOS OUVIR.
- 3 LENÇOS DE PAPEL. PORQUE ÀS VEZES É PRECISO CHORAR.
- 4 GANCHOS. PARA MANTER O CABELO LONGE DOS OLHOS DURANTE A BATALHA.
- 5 CARIMBO PERSONALIZADO. PARA NINGUÉM NOS ROUBAR AS IDEIAS.
- 6 UÍSQE. NUNCA SE SABE QUANDO VAI SER PRECISO.

Fe-mi-nis-ta / n.

Pessoa que acredita na igualdade entre os sexos.
(VOCÊ!)

Pa-tri-ar-ca-do / n.

Sistema criado por e para homens. Não, nem todos os homens fazem parte do patriarcado. Mas referimo-nos habitualmente ao patriarcado como sendo um domínio masculino.

Clu-be de com-ba-te fe-mi-nis-ta / n.

A vossa equipa, o vosso exército, o vosso grupo de mulheres; o vosso sistema de apoio incondicional e profissional, que vos ajuda de verdade; aquelas que estão sempre ao vosso lado.



REGRAS DO CLUBE DE COMBATE FEMINISTA



Regra n.º 1: É obrigatório falar sobre o Clube de Combate Feminista.



Regra n.º 2: É **OBRIGATÓRIO** falar sobre o Clube de Combate Feminista!!!

Regra n.º 3: Lutamos contra o PATRIARCADO, não entre nós.

Regra n.º 4: Fazer parte do CCF implica um juramento para ajudar as outras mulheres – todas as mulheres. Apoiem as vossas companheiras de luta.

Regra n.º 5: O CCF é inclusivo e não hierárquico. Todas são combatentes iguais.

Regra n.º 6: Se alguém a mandar parar, se ficar coxa, se desistir, a luta continua. A luta só acaba quando atingirmos a igualdade para **TODAS** as mulheres.

Regra n.º 7: O que pode demorar um bocadiiiiiiiiinho!
Por isso, vistam a vossa camisola mais confortável.

Regra n.º 8: Não há cá assistentes. Todas têm de lutar!





Introdução:

PREPARAR PARA A BATALHA

A lei não o pode fazer por nós. Temos nós de fazer o trabalho. As mulheres deste país têm de se transformar em revolucionárias.

Shirley Chrisholm, a primeira mulher afro-americana eleita para o Congresso dos Estados Unidos.

Era um clube de combate – mas sem a parte das lutas e sem os homens. Todos os meses, mais coisa menos coisa, cerca de uma dúzia de mulheres na casa dos 20 e dos 30, autoras e criativas em início de carreira – a maior parte com outros empregos –, reuniam-se no apartamento de uma amiga (na verdade, o apartamento era dos pais, porque nenhuma de nós tinha uma casa suficientemente grande para reunir tanta gente). Ela fornecia a massa, a salada, ou a salada de massa, e nós levávamos o vinho (e a água gaseificada... por algum motivo, todas gostávamos bastante de água gaseificada.) Enchíamos os pratos de comida e instalávamo-nos nos sofás fofos da sala de estar para conversar – ou reclamar, na verdade – sobre os nossos empregos.



Nesses primeiros tempos, as regras do Clube de Combate eram simples:

O que se dizia no clube ficava no clube.

As associadas jamais divulgavam o nome do clube.

E praticávamos a verdadeira amizade entre mulheres.

Isto queria dizer que, depois de se entrar para o clube, já não havia como sair: ficávamos protegidas pelo peito caloroso e pelo apoio umas das outras; éramos acolhidas e respeitadas, encorajadas com estalares de dedos e vídeos de gatinhos, mas sem mariquices. Aquilo não era uma meritocracia; não importava o quanto alcançávamos. Tínhamos uma política bastante austera contra a maldade. Não podíamos ser «raparigas mesquinhas».

O facto de o clube constituir um segredo justificava basicamente a necessidade da sua existência. Éramos mulheres inteligentes e ambiciosas que se esforçavam por «ter sucesso» em Nova Iorque, uma cidade que come vivos os mais brandos. Tínhamos crescido na época do *girl power* – quando ser uma rapariga poderosa que podia fazer e ser tudo o que quisesse era não apenas encorajamento, mas aquilo que verdadeiramente *se esperava*. E nós acreditávamos nisto. Pensávamos que a guerra dos sexos era uma relíquia da geração das nossas mães – uma batalha há muito ganha.

No entanto, cada uma de nós, em todas as áreas, em todos os papéis que desempenhávamos, a cada passo que dava, tropeçava em minas terrestres aparentemente de género – e muitas vezes noutro tipo de minas que nem sabíamos que existiam. Era como tentar escapar ao fedor que invade as ruas de Nova Iorque nas noites quentes de verão: estamos ali muito sossegadas na nossa vida e, de repente, *BAM!*

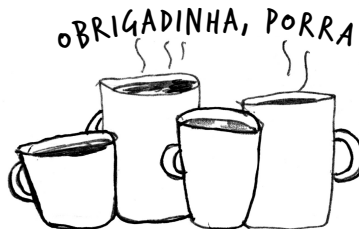
As nossas reuniões tinham uma espécie de moderadora – a anfitriã. Por vezes, ela distribuía cartões com perguntas escritas à mão. (*Onde queres estar daqui a cinco anos? De que forma planeias ajudar outra mulher durante este ano? Qual é a tua artista feminina favorita... – Oh, espera, essa é fácil, a Beyoncé, dahh!*) Se fosse necessário, também nos reuníamos em grupos mais pequenos e de modo informal: se alguém estivesse a passar por uma crise, se tivesse uma entrevista de emprego, se precisasse de entregar um artigo, se estivesse à beira de um ataque de nervos, ou na iminência de perder o emprego – coisas que quase todas nós enfrentámos em determinada altura.

Mas o mais habitual era juntarmo-nos, petiscar qualquer coisa, dizer as merdas que tínhamos a dizer e falar do trabalho.

Prometi manter os pormenores delas em segredo, mas o grupo era qualquer coisa como: Danielle*, autora brilhante e engraçada que trabalhava arduamente como assistente num conhecido programa de televisão (um programa que, na altura, não tinha nenhuma mulher como autora). Além deste trabalho, já escrevera dois livros, criara vídeos *web* e aprendera sozinha a trabalhar com Photoshop – sobretudo para poder fazer convites mais bonitos para as reuniões do Clube de Combate. Mas no emprego a Danielle era constantemente ultrapassada nas promoções. Cansada, insatisfeita e morta de tédio, dedicara-se a pesquisar na Internet notícias relacionadas com mulheres inspiradoras, que depois nos enviava para nos ajudar a ultrapassar os dias. Isso e a fazer camisolas feministas com gatos. Será que alguma de nós conhecia um sítio onde as pudesse vender?



Nola, gestora de projeto numa agência, tinha-nos enviado recentemente um *e-mail* furioso. Liderava uma reunião com um cliente muito importante, quando um colega homem se virou para ela e lhe perguntou se não se importava de ir buscar cafés para o grupo. Atordoada, Nola deu por si a encaminhar-se para a cozinha a fim de cumprir a tarefa. Voltou à reunião com uma nódoa de café na frente da blusa e os olhos a faiscar.



* Claro que este não é o nome verdadeiro dela (nem de qualquer mulher do CCF). O anonimato do grupo deve ser protegido!

Outra das mulheres, uma produtora *web* extraordinária chamada Rachel, cujo chefe homem lhe disse que era «demasiado agressiva» com a equipa. Toda a gente sabia que se tratava de uma espécie de código para demasiado estridente, um pouco mandona e não suficientemente «senhoril», de acordo com os padrões que alguém inventou. Mas esta mulher era boa no que fazia – isso nunca esteve em causa. Portanto, por que razão o *volume da sua voz* era um fator importante?

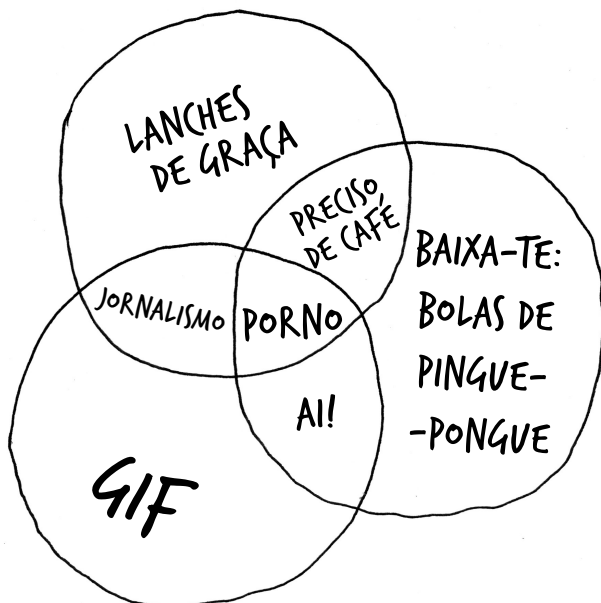
Havia também a realizadora de documentários, Tanya, que nos contou a história da ideia que teve para um programa e que foi simplesmente entregue a um colega homem para este a produzir. Ela ficou lívida, mas calou-se, porque não queria ser vista como demasiado «emotiva» (ou como mau membro da equipa). Se alguma de nós soubesse de empregos no mundo da promoção, por favor, *por favor*, que não nos esquecêssemos dela.

Na altura, eu trabalhava no Tumblr; a minha função fazia parte de uma iniciativa amplamente divulgada para contratar jornalistas que criassem conteúdos para uma plataforma de blogues, vulgarmente conhecida por GIF (e pornografia). As vantagens de trabalhar numa empresa de tecnologia afiguravam-se brilhantes: refeições gratuitas; lanches infinitos. Dia de levar o cão para o trabalho... que era todos os dias. Café finório acabado de fazer e o «mestre de café» podre de bom, o Grady, que o vinha servir. Férias sem limites. Um barril de cerveja automático que reconhecia a nossa identidade (e a cerveja preferida) através da impressão digital. Uma mesa de pingue-pongue para quando voltássemos das férias, acabássemos de beber a cerveja personalizada, de brincar com o cão e só quiséssemos... *relaxar um bocadinho, meu*.

Depois, havia aquelas irritantes coisas tão típicas dos *meus*: a dita mesa de pingue-pongue estava a menos de dois metros da minha secretária. A sério, as bolas faziam ricochete no meu portátil. As viagens de estudo fora das instalações consistiam em jogos de basquetebol e jogos no Medieval Times, e na hora social no escritório jogava-se a atirar copos de bebida ao ar sobre a mesa de pingue-pongue, em que toda a equipa participava – mais uma vez, a escassos metros da minha secretária.

Mas no âmago do problema estava o trabalho propriamente dito. Fora contratada junto com outro editor, que conheci e de quem gostei. Disseram-me que seríamos coeditores e ambos responderíamos perante o CEO. O que era mais ou menos verdade, embora eu tenha aceitado o emprego antes de saber a categoria que teria. (Dica para mim: *nunca* aceites um trabalho sem perceberes a categoria em que ele se insere, mesmo que te

EU NO TUMBLR



digam que podes «escolher» a que quiseres.) Fui então descontraidamente informada de que o meu colega escolheu a categoria de «editor principal». Ou seja, a categoria e o título máximos que uma pessoa na nossa área de atividade pode deter e que por norma está reservada ao responsável absoluto de qualquer publicação editorial. Mas não há problema, disseram-me nos Recursos Humanos (RH), nós aqui temos uma estrutura *suuuuperplana* – por isso, que categoria ia escolher? (Escolhi «editora executiva».)

Na verdade, nem tudo era mau: o dito colega, o editor principal, era um tipo excepcional. (Feminista, até!) Casado com uma advogada poderosa, pai de dois miúdos amorosos. Progressista! Solidário! Jovial! Ainda assim, o facto mantinha-se: eu fora apanhada de surpresa com a existência de um superior em título e esse superior era um homem.

Podia ter-me queixado, se o chefe de recrutamento – ou «o chefe das pessoas», como era conhecido – não tivesse sido despedido dias depois de eu chegar. (Por que motivo uma empresa que só tinha cem pessoas precisava de um departamento de RH?) No entanto, o meu chefe era um gerente experiente. Sabia impor o respeito numa sala cheia de homens. Falava

de forma austera e com autoridade, enquanto eu o fazia com algum nervosismo. De qualquer modo, nas reuniões, as pessoas olhavam para ele, não para mim – ele *parecia um chefe* –, quer conversássemos sobre um projeto gerido por ele ou não. Ele tentava ajudar-me – repetia as minhas ideias do alto da sua figura de homem branco de 42 anos, com 1,80 metros, e claramente a tentar defender-me. Mas depois recebia também o crédito pelas minhas ideias.

Estive lá pouco tempo para valorizar estas questões: fomos todos despedidos abruptamente cerca de um ano depois; sendo que os despedimentos foram levados a cabo por uma empresa maior (Yahoo!) que comprou a nossa.



Na verdade, não foi a primeira vez que me encontrei numa situação daquelas.

Comecei a carreira num dos clubes mais antigos dos bons e velhos rapazes, a *Newsweek*, no qual o sexismo fora outrora tão recorrente que as trabalhadoras – lideradas por uma jovem advogada de direitos humanos, agora congressista, chamada Eleanor Holmes Norton – processaram a empresa por discriminação de género, no que constituiu o primeiro processo legal deste tipo. (Se a história lhe parece familiar, é porque se tornou num livro e posteriormente numa série de televisão intitulada *Good Girls Revolt*.) Estávamos nos anos 1970 e as mulheres da *Newsweek* já transbordavam de privilégios e compensações: tinham bolsas de estudo integrais, eram oradoras nas cerimónias de graduação, licenciadas nas melhores universidades e vinham das melhores famílias. Como Norton as descreveu mais tarde: «Eram mulheres que todos pensaríamos que não tinham nada a temer no mundo do trabalho.»

Contudo, foi-lhes dito sem rodeios que «as mulheres não escrevem». Os chefes homens chamavam-lhes «bonecas». As suas funções incluíam empurrar o carrinho da correspondência e entregar cafés, assim como

fazer investigações reais e relatórios, sendo que todas as tarefas implicavam que se entregasse alguma coisa aos homens. «Eram tempos desesperantes», disse Susan Brownmiller, uma estudiosa feminista que – a par da falecida diretora e argumentista Nora Ephron – foi investigadora na *Newsweek* (ou seja, «menina do correio») durante um breve período nos anos 1960. Ambas saíram da empresa antes do processo legal, mas as palavras de uma investigadora que permaneceu ficaram-me para sempre na cabeça: «Com o passar do tempo, uma pessoa começava a perder a confiança nas suas capacidades», disse-me. «E começávamos a pensar: *Bem, escrever é coisa de homens.*»

O primeiro emprego de Nora Ephron, em 1962, foi como «rapariga do correio», na revista *Newsweek*. Na entrevista, perguntaram-lhe por que motivo queria aquele emprego.
«Quero ser escritora», respondeu.
«Na *Newsweek*, as mulheres não escrevem», responderam-lhe.

Nunca soube desta história, sobretudo porque não fazia parte do legado da empresa. No entanto, quatro décadas depois, durante a minha era na revista, a experiência pareceu-me familiar: escrever era algo que «os homens» faziam. Claro que eu *era* escritora. Tinha o título para o provar – à semelhança do que acontecia com muitas das minhas colegas mulheres. Mas na altura o nosso trabalho continuava a ser publicado com menos frequência do que o dos colegas. Não éramos promovidas tão rapidamente como os colegas homens que entravam ao mesmo tempo que nós. E era difícil não reparar que os líderes da revista semanal já em dificuldades eram homens brancos. Mais tarde, ao fazermos a contagem dos nomes sob os títulos das revistas daquele ano, percebemos que, dos 49 artigos de capa, os homens só não escreveram seis.

Todavia, a *Newsweek* era um bom emprego para um jornalista principiante. Foi o meu primeiro trabalho depois da faculdade, e sentia-me com muita sorte* por o ter conseguido. Mas também foi a primeira altura em que comecei a duvidar das minhas competências. Não era muito boa a

* Sorte: algo a que as mulheres atribuem crédito pelo seu sucesso. Os homens atribuem crédito às suas capacidades.

vender-me, e quando me pediam que transmitisse as minhas ideias à sala – tipicamente cheia de homens –, engasgava-me um pouco. Não soube como reagir quando colocaram uma tabela de basquetebol na sala da redação, nem quando o meu novo chefe começou a passar o tempo junto à minha secretária. Não tinha uma mentora com quem falar. Na verdade, eram poucas as mulheres seniores na empresa.

Não era um sexismo *gritante*... não exatamente. Nunca poderia haver uma política formal que proibisse as mulheres de escrever; pelo contrário, a porta estava aberta e entrávamos por ela em números nunca vistos. Mas as atitudes há muito enraizadas não se evaporaram simplesmente numa única geração.

A colunista do *New York Times* Gail Collins disse-me em certa ocasião que, embora o sexismo na sua época fosse decerto esmagador, o lado positivo era que, quando uma pessoa se deparava com ele, sabia identificá-lo. Quando um tipo nos dava um beliscão no rabo ou nos diziam «na *Newsweek* as mulheres não escrevem», não era justo, mas pelo menos *sabíamos* isso. Tratava-se de discriminação pura e dura – o que corresponde a um sexismo com definição legal e marca própria –, não simplesmente uma «sensação». (*Será que isto é real? Será que estou a ficar maluca? Será que fui a única que viu isto?*)

O sexismo, tão presente nos anos 1950, não foi completamente eradicado – quero dizer: Donald Trump? No entanto, reconhecer o sexismo que acontece *todos os dias* pode ser ainda mais difícil agora. Como as microagressões que as pessoas de cor suportam diariamente – racismo disfarçado de insultos subtis ou desvalorização –, o sexismo hoje em dia é insidioso, casual, politicamente correto, *amistoso* até. Existe sob a superfície, silenciosamente, no modo como escrutinamos as qualificações de uma mulher, ou quando não «gostamos» de mulheres que procuram o poder. É um comportamento que não se consegue identificar de forma clara, que não é especialmente evidente, é difícil de quantificar e,

JORNALISTA TÍPICO



portanto, difícil de denunciar; isto talvez não seja intencional nem consciente. Pode ser exibido por patrões bem-intencionados, por colegas progressistas e até por feministas. Mas nada disto faz dele um comportamento menos prejudicial.

A uma escala diária, é como ver um homem virar-se instintivamente para uma mulher numa reunião e pedir-lhe que tome notas, ou ser-se confundida com uma assistente quando se é a chefe. É ter repetidamente* alguém a falar por cima de nós numa reunião de grupo, ou ver a nossa ideia atribuída a outro (frequentemente a um homem). É seguir as regras, dando tudo o que temos e *mesmo assim* sentir a preocupação de sermos vistas como «demasiado agressivas» quando temos os comportamentos que se esperam de uma pessoa num cargo de chefia. É saber que quando uma colega chama outra mulher «ambiciosa», não o faz como um elogio, pelo contrário. É ter de ser simpática (porque as mulheres são simpáticas!), mas não demasiado (não queremos ser vistas como graxistas); é ter de ser maternal (porque somos as cuidadoras naturais!), mas sem se ser *realmente* mãe (a menos que queiramos ser vistas como «pouco dedicadas» ao trabalho). É ter de ser confiante, para inspirar respeito, mas não *demasiado* (porque não gostamos de mulheres convencidas). É ter de trabalhar o dobro para provarmos que somos igualmente boas, ou trabalhar três, quatro ou cinco vezes mais se por acaso formos mulheres *e* de cor.

Se-xis-mo sub-til / n.

O tipo de sexismo que nos faz questionar: *Será que sou maluca?* (Não, não é maluca.)

É o facto de as mulheres ainda terem uma probabilidade maior do que os homens de se sentirem impostoras, ou gostar dos homens quando estes sobem a escada do poder, mas gostar menos quando são as mulheres a subir (é por isso que as mulheres têm de se certificar de que sorriem frequentemente, que mostram gratidão e preocupação, que enfatizam os objetivos comuns, que são agradecidas... e todas as coisas que dissemos sobre Hillary Clinton.)

* Sim, as mulheres são interrompidas em reuniões (tanto por homens como por mulheres) duas vezes mais do que os homens.