

بلندخوانی 

”اگر می خواهید هم بچه داشته باشید و هم سر کار بروید باید این کتاب را بخوانید.“

شریل سندبرگ، مؤلف بدرود دهن پایگی

رسیدن به

هدف

راهی برای داشتن خانهای پراز عشق و شادی
همزمان با پیش رفتن در کار و حرفه

شارون میرز، جوآنا استروبر

برگردان:

بهار فیض پور، فرح رادنژاد

آموزه

رسیدن به ۵۰-۵۰

رسیدن به ۵۰-۵۰

چگونه زوجها می‌توانند حرفه و خانواده را با هم داشته باشند

شارون میرز و جوآنا استروبر

ترجمه

فرح رادنژاد، بهار فیض‌پور



Getting to 50/50

شارون میرز و جوانا استروبر
بهار فیض پور و فرح رادنژاد
الهه واحدی

رسیدن به ۵۰-۵۰

نوشته
ترجمه
طراحی جلد و متن

تهران، بلوار فردوس، مالکی جنوبی، سنبل شرقی، پلاک ۸، واحد ۱

۰۹۱۲۶۳۵۴۳۳۵ - ۴۴۰۳۰۲۱۸ (۰۲۱)

۰۹۳۸۰۲۴۸۰۳۳

www.amuzeh.com

info@amuzeh.com

نشر-آموزه/[linkedin.com](https://www.linkedin.com/company/amuzeh)

t.me/amuzehketab

[@amuzehketab](https://www.instagram.com/amuzehketab)

انتشارات آموزه



کلیه حقوق مادی و معنوی چاپ و نشر این اثر متعلق به انتشارات آموزه است. هرگونه اقتباس از این اثر مشروط به دریافت اجازه کتبی ناشر است.



فهرست

- ۸ یادداشت ناشر « افسوس بی‌پایان
- ۱۱ سخن مترجمان « پنجاه-پنجاه شدن و ما
- ۱۵ یادداشت شریل سندبرگ « ۵۰-۵۰ اهمیت دارد چون به جهانی بهتر با برابری بیشتر می‌انجامد
- ۲۰ مقدمه « زندگی تمام‌عیاری را تصور کنید که در آن نیازی به انتخاب کردن نیست

بخش یک « یک خبر خوب: دو والد شاغل از یکی بهتر است

- ۳۵ گفتار یک. داشتن مامان و بابای شاغل به بچه‌ها بهره‌ بیشتری می‌رساند
- ۵۹ گفتار دو. آنچه مردان از داشتن همسری شاغل به دست می‌آورند
- ۸۲ گفتار سه. آنچه زنان از مادر شاغل بودن به دست می‌آورند

بخش دو « سه حقیقتی که کهن‌باورهای مربوط به کار، زنان و مردان را باطل می‌کند

- ۱۱۱ گفتار چهار. زنان شغلشان را به خواست خود ترک نمی‌کنند
- ۱۴۲ گفتار پنج. برای موفق شدن نیاز نیست شبانه‌روز (۲۴ در ۷) کار کنید
- ۱۷۲ گفتار شش. گرچه شرایط بازی منصفانه نیست اما می‌توانید احتمال برنده شدن را بیشتر کنید

بخش سه « چگونه راه حل ۵۰-۵۰ را برای خود به کار برید

- ۲۰۷ گفتار هفت. شوهر شما می‌تواند معمای کار/زندگی را حل کند
گفتار هشت. مسیر پر فراز و نشیب پیش از تولد کودک؛ مرخصی زایمان را طوری
- ۲۴۵ برنامه‌ریزی کنید که به کار بازگردید
- ۲۶۸ گفتار نُه. مسیر پر پیچ و خم پس از تولد کودک؛ پیچ‌های خطرناک را پشت سر
- ۲۸۸ بگذارید و دوباره سرعت بگیرید
- رسیدن به ۵۰-۵۰ در خانه و در کار؛ برای زندگی

۳۲۲

منابع

شارون میرز و جوانا استروبر، «رسیدن به ۵۰-۵۰» را به
شوهرانشان تقدیم کرده‌اند و
ما مایلیم ترجمه آن را به همه شوهرانی تقدیم کنیم که
می‌خواهند حامی پیشرفت حرفه‌ای همسران و رفیق
فرزندان خود باشند.

یادداشت ناشر

افسوس بی پایان

در یادداشت ناشر قاعداً باید گفته شود چرا ناشر تصمیم به انتشار کتاب گرفته و کتاب در میان آثار پیشین او چه مقام و مرتبه‌ای دارد ولی از شوخی روزگار در این مقدمه قرار است بگوییم چرا کتاب حاضر را برای عموم منتشر نکرده‌ایم و در کتابفروشی‌ها یا در سایت‌های فروش برخط خبری از آن نیست.

«رسیدن به ۵۰-۵۰» شگفتانه مجوز لازم برای چاپ را - که از طرف اداره ارشاد اسلامی صادر می‌شود - به دست نیاورده است نه چون ما اقدام به درخواست مجوز نکرده‌ایم بلکه چون اداره مربوطه کتاب را تبلیغ زندگی آمریکایی دانسته و به آن مجوز نداده است.

وقتی پس از شش ماه انتظار پاسخ رد شنیدیم حیران و سرگردان حال کسی را داشتیم که دارو به دست کنار بستر بیمار ایستاده است اما اجازه ندارد داروی نجات‌بخش خود را در اختیار بیمار نهد. از آنجاکه اعتراض به داوری‌هایی که قاطعانه «رسیدن به ۵۰-۵۰» را «زهر» تشخیص دادند ممکن نیست و نیز از آنجا که محکمه‌ای تشکیل نمی‌شود که ما از انتخاب خود و از محتوای کتاب دفاع کنیم، از این فرصت استفاده می‌کنیم تا دست کم در جایی نوشته باشیم که چرا این کتاب را «درمان» می‌انگاریم.

به اعتقاد ما واقعیت در بطن جامعه، در کف خیابان، در راهروهای دادگستری و در آمار و ارقام است نه در اذهان و باورهای ما. برای مثال این باور که مرد وظیفه‌اش تأمین خانواده و زن وظیفه‌اش خانه‌داری و فرزندپروری است در واقعیت امروز جامعه ما جایگاه و توجیهی ندارد. مردی که به دنبال روزی حلال

است به سختی از عهده تأمین مخارج خانه خود برمی آید در نتیجه زن ناگزیر است دوشادوش شوهرش کار کند تا مخارج حداقلی خانواده تأمین گردد. (زنان و کودکان دستفروش متروها و خیابان‌ها که هر روز بر تعداد و تنوعشان به لحاظ سنی، فرهنگی و طبقه‌ای افزوده می‌شود گواه این مدعایند.)

واقعیت می‌گوید که «خانواده» در کشور ما بیمار است. نرخ طلاق فزاینده است و نرخ ازدواج کاهنده و رشد جمعیت منفی؛ جوانان به‌راستی دیگر تن به ازدواج و تشکیل خانواده نمی‌دهند. این واقعیت‌های سهمگین البته بر کسی که بخواهد ببیند پوشیده نیست.

اکنون که نتوانسته‌ایم به ارزش‌ها و شعارهای پیشین خود جامه عمل بپوشانیم و جامعه‌ای بسازیم که طبق کلیشه‌ها و کهن‌باورهای ما مردش به‌تنهایی بتواند معاش خانواده را تأمین کند و زنش با خیال آسوده بچه بزیاید و خانه را بچرخاند و اکنون که بین ارزش‌های آرمانی و ارزش‌های به عمل درآمده ما شکافی عمیق پدیدار شده است، چرا همچنان بر پیاده‌سازی غیرواقع‌بینانه ارزش‌های آرمانی و شعاری خود پای می‌فشریم؟ چرا شکاف بین این دو را کتمان می‌کنیم؟ چرا با هر تلاشی برای پر کردن شکافی که در حال بلعیدن ماست لجویانه عناد می‌ورزیم؟ درحالی‌که تاب آوردن فشارهای فزاینده اقتصادی و اجتماعی و حفظ «کیان خانواده» می‌طلبد که واقعیت جامعه و شرایط و نیازهای واقعی افراد را درک کنیم و متناسب با آنها راهکارهایی بیندیشیم و مردم خود را به مسیر صواب هدایت کنیم.

اگر واقعیت می‌گوید که آموزش نحوه همیاری و مشارکت در کار خانگی و فرزندپروری در عین تعهد همسران به کار و حرفه - آنچه کتاب حاضر قصد انجامش را دارد - ضامن پایداری ازدواج و سلامت خانواده و فرزندان است، چرا دانشی را که حاصل تجربه و پژوهش است از ایرانیان دریغ می‌کنیم؟ چرا به جای بهره‌برداری و بومی‌سازی، انگ غربی بودن، و در نتیجه بد بودن، می‌زنیم و چرا گسست جامعه را بیشتر می‌کنیم؟

«رسیدن به ۵۰-۵۰» راه‌حل است، درمان خانواده‌های رنج کشیده و پرکشمکش است، علاج خشونت‌های خانگی است. درمان ازدواج‌های در حال فروپاشی، طلاق‌های عاطفی و روابط موازی است. راه بهبود رشد منفی جمعیت است. «رسیدن به ۵۰-۵۰» به‌راستی نه ترویج زندگی آمریکایی که ترویج زندگی عادلانه، منصفانه و توأم با مهر و صمیمیت و بدون سلطه‌ورزی است.

افسوس که تولید و توزیع این اثر محققانه میسر نشد و ما مجبور شدیم فقط برای به در کردن خستگی از تن پدیدآورندگان، دست اندرکاران آماده‌سازی و افراد شرکت‌کننده در بلندخوانی، کتاب را به تعدادی اندک پرینت و صحافی کنیم. اما امیدواریم روزی بتوانیم این اثر گران‌قدر را وارد زنجیره توزیع کتاب و کتابفروشی‌های کشور کنیم؛ برایش جشن رونمایی بگیریم و شاهد خواننده شدنش در سطح گسترده باشیم.

آزاده رادنژاد

سخن مترجمان

پنجاه-پنجاه شدن و ما

برای ما آدم‌ها، به عنوان موجوداتی اجتماعی، اغلب چیزی آرامش بخش تر از زیستن در کنار هم و همزمان چیزی سخت تر از آن نیست. امروز می‌شنویم و می‌بینیم که نهال زندگی بسیاری از زوج‌های سرزمینمان بدون امید به ریشه دواندن در آب و خاکی مغذی، در شوره‌زار مشکلات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی خیلی زود پژمرده می‌شود و بیم آن می‌رود که نهاد گرمابخش خانواده رفته‌رفته به خاطره‌ای مربوط به گذشته تبدیل شود. امروز مردان و زنان ایرانی دریافته‌اند که حفظ زندگی مشترک بدون فرهنگ و استراتژی مناسب دشوار است و چون مسیر فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی کارآمد را سنگلاخی و ناهموار می‌یابند، از خیر پیمودن آن می‌گذرند.

اگر امروز زن مجبور است دوشادوش مرد کار کند و مرد مشارکت در خانه‌داری و فرزندپروری را وظیفه خود نمی‌بیند، اگر مرد خود را زیر بار سنگین نان‌آوری برای خانواده می‌یابد و زن در انبوه کارهای خانه، شور و هیجان زیستن را از دست می‌دهد، شاید بتوان نتیجه گرفت که امروز ما میان دو جهان سنت و مدرن سرگردان مانده‌ایم و گاه به میخ می‌کوبیم و گاه به نعل. بنابراین آیا وقت آن نرسیده است که تعارض این دو دنیا را ببینیم و تلاش کنیم با درک مناسبات دنیای جدید دست‌کم انسان و خانواده را به‌سان وجه اصلی مشترک این دو جهان نجات دهیم؟

سویه دیگر تعارض این دو دنیا که به تعارض در خانواده می‌انجامد آسیب دیدن خردسالان و در نتیجه آسیب دیدن آینده ماست چرا که نحوه زیست ما

در بزرگسالی متأثر از نحوه‌ای است که در نوزادی و کودکی مراقبت شده‌ایم. ناراضی بودن پدر و مادر از تقسیم کار نامنصفانه در زندگی مشترک لاجرم محیط خانواده را پر مشاجره و پرتنش می‌کند؛ که در بهترین حالت مانع می‌شود فرزندان مهارت‌های اجتماعی لازم را بیاموزند و در بدترین حالت باعث می‌شود ناهنجاری‌های روانشناختی در آنها نهادینه شود. بچه‌ها الگوهای رفتاری ناکارآمد پدر و مادر را درونی و در بزرگسالی آنها را بازتولید می‌کنند؛ چرخه معیوبی که می‌تواند مدت‌ها ادامه یابد و بر جامعه اثر بگذارد.

ما مترجمان کتاب که خود شاهد تعارض‌ها، ناراضی‌ها، ناکامی‌ها و جدایی‌های عاطفی در زندگی خود و عزیزانمان بوده‌ایم فکر می‌کنیم دسترسی به راه‌حل‌های این کتاب می‌توانست بازی را برای ما عوض کند و باعث شود از بودن در خانواده تجربه‌ای غنی‌تر و دلپذیرتر داشته باشیم.

جوانا استرویر و شارون میرز در «رسیدن به ۵۰-۵۰» تلاش کرده‌اند موشکافانه از لنز انصاف و برابری خواهی به مسائل مختلف پیش روی زوج‌ها بپردازند. آنها به راهکارهایی رسیده‌اند که به زنان در زندگی مشترک کمک می‌کند مشکلات شغلی خود را در ارتباط با شوهر، فرزند، دوست، همکار و کارفرمایشان حل کنند. مینا و روش کار آنها اتکا به یافته‌های پژوهش‌های مطرح در حوزه‌های کار، فرزندپروری و خانواده، و نیز مصاحبه با افرادی بسیار در مشاغل مختلف بوده است.

شاید پیش از ورود به کتاب، مثل خود ما، فکر کنید که ۵۰-۵۰ شدن فقط مناسب جوامع توسعه‌یافته است اما اگر مانند ما وقت بگذارید و با شواهد و مثال‌های کتاب درگیر شوید، در خواهید یافت که راهکارهای کتاب به کار ما نیز می‌آیند چراکه ریشه اصلی مسائل انسان‌ها مشترک است و محدود به فرهنگ خاصی نمی‌شود. البته هر جامعه مسائل ویژه خود را نیز دارد، مثل موضوع غیرت یا ناموس و مشکلات ناشی از آن در کار و روابط که از مسائل خاص جامعه ماست و بدیهی است که در کتاب حاضر اشاره‌ای به آن نشده باشد. از این رو، جا دارد که پژوهشگران با الهام گرفتن از این اثر تلاش کنند تا عرصه پژوهش در حوزه «کار و خانواده» را به شکلی متمرکز بر خانواده‌های ایرانی بگشایند و گسترش دهند.

پیش از ختم این سخن، خود را ملزم می‌دانیم سوء برداشتی را در مورد ۵۰-۵۰ شدن در ازدواج روشن نماییم. شاید شما نیز از طریق رسانه‌های مجازی در جریان سخنان پرنه براون قرار گرفته باشید (نظریه پرداز شرم‌تاب‌آوری و آسیب‌پذیری که کتاب‌های زندگی تاب‌آورانه، زندگی حضورمندان، زندگی شجاعانه، و رهبری

دلیرانه ایشان توسط انتشارات آموزه منتشر شده است). او در ویدیویی می‌گوید: «همه می‌گویند ازدواج باید پنجاه-پنجاه باشد؛ این بزرگترین مزخرفی است که تاکنون شنیده‌ام... اگر شوهرم به خانه بیاید و بگوید "من الان ۲۰ هستم" به او می‌گویم "هویت را دارم" و بعد ۸۰ خودم را رو می‌کنم. وقتی جمعاً کمتر از ۱۰۰ انرژی داریم باید بنشینیم و صحبت کنیم تا راهی برای مهربان‌تر بودن با یکدیگر پیدا کنیم و وقتی انرژی هر دوی ما ۲۰ است باید برنامه‌ای بچینیم تا به هم آسیب نرسانیم...»

اگر از ظاهر این سخنان فراتر روییم حرف‌های براون در این ویدئو با آموزه‌های کتاب «رسیدن به ۵۰-۵۰» تضادی ندارد. به نظر می‌رسد منظور او اهمیت درک همسرمان هنگام خستگی و بی‌انرژی بودن است نه اینکه در اصل مشارکت در کارخانگی، فرزندپروری و نان‌آوری تردید داشته باشد. در واقع، براساس آنچه براون از زندگی شخصی خود در آثارش آورده است می‌توان فهمید که او و همسرش، استیو آلی، ازدواجی ۵۰-۵۰ دارند که اگر نداشتند نمی‌توانستند ضمن داشتن دو فرزند، هریک در حرفه‌های خود به خوبی رشد کنند و ازدواجی پایدار (از ۱۹۹۴ تاکنون) داشته باشند. بنابراین، بی‌تردید ۵۰-۵۰ شدن اتفاقی سرد و بی‌روح نیست. ۵۰-۵۰ شدن رویکردی است که به دیدن دیگری و مهر ورزیدن به او می‌انجامد. به بیان دیگر، در ازدواج ۵۰-۵۰ زوج‌ها با درک یکدیگر کمک می‌کنند تا هریک رویای فردی‌اش را در دل یک زندگی خانوادگی رویایی دنبال کند.

در مورد برگردان این اثر، مهم‌ترین نکته گفتنی این است که ما همواره تلاش کردیم امانت را در انتقال پیام نویسندگان رعایت کنیم. ما تلاش کردیم به «حفظ دستگاه واژگانی» صاحبان اثر و «روان بودن متن» به یک اندازه اهمیت دهیم. و سرانجام، تلاش کردیم با توضیح دادن برخی موارد مبهم یا پیچیده به صورت پانویس، به زعم خود درک مطلب را برای خواننده سهل‌تر کنیم.

سپاسگزاری

در فرایند نسبتاً طولانی ترجمه این اثر ما از همدلی و پشتیبانی بسیاری برخوردار بودیم. افرادی چون آزاده رادنژاد، مدیر انتشارات آموزه که همواره به ضرورت فارسی‌سازی این اثر باور داشت و از آن حمایت کرد؛ بهیه بیدار، نجمه واحدی، پریش فہیم، و افشین بیداری که صبورانه در فرایند بلندخوانی پیش از انتشار اثر مشارکت کردند؛ الهه واحدی که با دقت و حوصله صفحه‌آرایی و طراحی جلد کتاب را به انجام رساند؛ میترا میرزایی از کارکنان آموزه که همواره پیگیر و همدل

بود؛ و سرانجام، افراد خانواده‌مان که هرگز از تشویق و حمایت ما نکاستند. بسیار قدردان همگی این عزیزان هستیم.

امید داریم شما خواننده دغدغه‌مندی که این کتاب را مطالعه می‌کنید درباره آن به ما و دیگران بازخورد دهید و تجارب و راه‌های منحصربه‌فرد ۵۰-۵۰ شدن خود را با ما و دیگران به اشتراک بگذارید تا زنان و مردان فارسی‌دان به موقع دریابند که با ایجاد چه تغییراتی در باورها و رفتارهایشان می‌توانند خانواده‌ای خوش‌حال‌تر و موفق‌تر داشته باشند.

در انتظار ایمیل بازخوردها و پیشنهادهای شما در مورد هر جنبه‌ای از این اثر به نشانی gt5050.translators@gmail.com خواهیم بود.

بهار فیض‌پور، فرح رادنژاد

۵۰-۵۰ اهمیت دارد چون به جهانی
بهرتر با برابری بیشتر می انجامد

یادداشت شریل سندبرگ

اگر ۲۵ سال پیش از من در مورد نابرابری جنسیتی* می پرسیدید، اعلام می کردم که مشکل حل شده است.

وقتی در سال ۱۹۸۷ وارد دانشگاه شدم باور داشتم که فمینیست‌های دهه شصت و هفتاد کار سخت دستیابی به برابری را برای نسل من به سرانجام رسانده‌اند. به نظر می‌رسید همکلاسی‌هایم، مرد و زن، هر دو به یک اندازه بر دنبال کردن حرفه‌های چالش‌برانگیز متمرکز شده‌اند و هیچ‌یک از ما فکر نمی‌کردیم که باید بین شغل و خانواده یکی را انتخاب کنیم. همه ما با این فرض که می‌توانیم هر دو را با هم داشته باشیم خوشحال بودیم.

وقتی وارد نیروی کار شدم، می‌دیدم که تازه وارد شدگان به نیروی کار ترکیبی متعادل از زن و مرد دارند اما تقریباً همه مدیران ارشد مرد هستند. تصورم این بود که دلیلش تبعیضی تاریخی علیه زنان است و با مرور زمان زنان نسل من هم به اندازه مردان به رده‌های رهبری خواهند رسید. اما با گذشت هر سال، شمار همکاران زن من کمتر می‌شد و من رفته‌رفته تنها زن حاضر در اتاق شدم.

در دنیای شرکت‌های آمریکایی، زنان کمتر از ۱۵ درصد مدیران اجرایی و اعضای هیئت مدیره را تشکیل می‌دهند؛ رقمی که در ده سال گذشته ثابت مانده است. این الگو تقریباً در همه حوزه‌ها وجود دارد. در سال ۱۹۸۱ در آمریکا

* جنسیت (gender) بر جنبه‌های روانشناختی، رفتاری، اجتماعی، و فرهنگی جنس مذکر یا مؤنث دلالت دارد مانند زنانگی و مردانگی، اما جنس (sex) بر جنبه‌های زیستی و بیولوژیک نرینگی و مادینگی دلالت دارد. - توجه: همه پانوشت‌ها حاصل جست‌وجوی مترجمان در منابع اینترنتی‌اند.

زنان ۵۰ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دادند. امروزه زنان در مقایسه با مردان از نظر تحصیلات دانشگاهی عملکرد بهتری دارند؛ آنها حدود ۵۷ درصد مدارک کارشناسی و ۶۰ درصد مدارک کارشناسی ارشد را کسب می‌کنند. اما موفقیت در کلاس درس به موفقیت در رده بالای قدرت، جایی که تصمیم‌ها در آن گرفته می‌شود، نینجامیده است. فهرستی طولانی از دلایل این نابرابری وجود دارد که شامل موانعی درونی و بیرونی است که زنان را عقب نگه می‌دارد. من عمیقاً باور دارم موانعی که کتاب رسیدن به ۵۰-۵۰ به آن پرداخته است در بالای این فهرست قرار دارند. ما نمی‌توانیم پیشرفت واقعی به سوی برابری کامل در محل کار داشته باشیم مگر اینکه برابری را در خانه نیز برقرار کنیم.

ما هنوز هم بر این باوریم که مردان می‌توانند زندگی حرفه‌ای موفق و زندگی شخصی رضایت‌بخش را با هم داشته باشند، اما بسیاری از ما فکر می‌کنیم که برای یک زن تلاش به منظور نگه داشتن هر دوی اینها در بهترین حالت دشوار و در بدترین حالت غیرممکن است. به دلیل نحوه تقسیم کار در بیشتر خانه‌ها، اغلب چنین فرض‌هایی به واقعیت می‌پیوندند. طبق جدیدترین داده‌ها در ایالات متحده وقتی مادر و پدر هر دو تمام‌وقت شاغل‌اند مادر در مقایسه با پدر ۴۰ درصد بیشتر کار مراقبت از کودک (Child care) و نزدیک به ۳۰ درصد بیشتر کار خانگی* (Housework) می‌کنند. یک بار گلوپیا استاینم[†] توضیح داد: «زنان دو شغل دارند.» و افزود: «اکنون می‌دانیم که زنان می‌توانند کارهایی را انجام دهند که مردان می‌توانند انجام دهند، اما نمی‌دانیم که آیا مردان نیز می‌توانند کارهایی را انجام دهند که زنان می‌توانند انجام دهند یا نه.»

ما همه شانس آورده‌ایم که شارون میرز و جوانا استروبر به همان اندازه که عاشق مادر بودن‌اند عاشق کار کردن نیز هستند. آنها به جای پذیرش باور رایج تصمیم گرفتند نگاه دقیق‌تری به واقعیت‌ها بیندازند. آنچه آنها کشف کردند آغازگر یک انقلاب فرهنگی است. این پژوهش نشان می‌دهد که زنان نه تنها می‌توانند در داشتن همزمان شغل و فرزند موفق باشند، بلکه می‌توانند مسیر پیشرفت را نیز طی کنند.

سهیم شدن دو والد در مسئولیت‌های مالی و مراقبت از کودک ما را به سوی

* در این رابطه نشر آموزه کتابی با عنوان هزارتوی کار خانگی نوشته نجهم واحدی به چاپ رسانده است.
[†] Gloria Steinem: روزنامه‌نگار و فعال سیاسی اجتماعی آمریکایی که در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ به عنوان یکی از رهبران اصلی ملی موج دوم فمینیسم در آمریکا شناخته شد.

داشتن مادرائی با احساس تقصیر کمتر، پدرانی با مشارکت بیشتر و مهم‌تر از همه فرزندان شاد و سالم هدایت می‌کند. در واقع، رسیدن به ۵۰-۵۰ این ادعای قانع‌کننده را دارد که اگر این امکان برای دو والد فراهم شود که بتوانند دستاورد حرفه‌ای را با زندگی خانوادگی ترکیب کنند، بنیان خانواده تقویت می‌شود. می‌رزو استروبر با به اشتراک گذاشتن داستان‌های زنان شاغل در طیف وسیعی از شغل‌ها - از پزشکی، پرستاری، وکالت، معلمی و مدیریت اجرایی کسب‌وکار گرفته تا کارمندی دولت، کارمندی بخش غیرانتفاعی، مشاوره و کار کردن به صورت خویش‌فرما - به ما این امید را می‌دهند که همه زنان می‌توانند آزادانه مسیر خود را انتخاب کنند.

من این کتاب را وقتی منتشر شد با اشتها جویدم. هنگام خواندن آن مدام توقف می‌کردم تا برخی جملات آن را با صدای بلند برای شوهرم بخوانم. ما دو فرزند داریم و هدفمان این است که مراقبت از آنها و وظایف خانه را ۵۰-۵۰ تقسیم کنیم. گرچه من و همسر، دیو، بسیار خوش‌شانسیم و می‌توانیم از عهده هزینه‌های خدمات استثنایی مراقبت از کودک برآییم، هنوز هم باید تصمیم‌های دشواری بگیریم؛ تصمیم‌هایی در این باره که الزامات شغلی چه مدت ما را از خانواده دور نگه دارد و وقتی یکی از ما نمی‌تواند کاری را انجام دهد چه کسی آن را انجام خواهد داد. ما در همه لحظه‌ها ۵۰-۵۰ نیستیم. تعریف کردن برابری کامل یا حفظ کردن آن دشوار است اما مادامی که پاندول تقسیم کار، بین ما در حرکت است این هدف پابرجاست. این کتاب زندگی ما را تغییر داد. همچنین هنگام نوشتن کتاب بدرود دون‌پایگی (lean in) این کتاب تکیه‌گاه من بود.

من رویکرد شارون و جوانا را تحسین می‌کنم؛ رویکردی که بر پژوهش و نظرات کارشناسان عالی‌رتبه حوزه رشد کودک تکیه دارد و نیز بر روانشناسان باتجربه حوزه روابط و رهبران اندیشمند در دانشکده‌های بزرگ کسب‌وکار. شارون و جوانا برای اثبات نظر خود و برای به چالش کشیدن وضع موجود به جمع‌آوری لشکری از واقعیت‌ها نیاز داشتند و این کار را به‌طور کامل و قانع‌کننده انجام داده‌اند.

ما تا رسیدن به برابری راهی طولانی در پیش داریم. نظرسنجی‌ای در سال ۲۰۰۹ نشان داد که تنها ۹ درصد زوج‌هایی که هر دو درآمد دارند گفته‌اند که کارهای خانه، مراقبت از کودکان و نان‌آوری را به‌طور مساوی تقسیم می‌کنند. مردانی که نیمی از کار مراقبت از کودک و کار خانگی را انجام می‌دهند، برای زنان انعطاف بیشتر و گزینه‌های بیشتری برای انتخاب فراهم می‌کنند. وقتی مردان سهم خود

را انجام می‌دهند، پاداش آن نه فقط به زنان بلکه به خود مردان و فرزندانشان نیز می‌رسد. به این معنا که در بسیاری موارد، رسیدن به ۵۰-۵۰ فقط انجام منصفانه کارها نیست، بلکه انجام بهترین کار برای یک خانواده است. امیدوارم این کتاب با توصیه‌های کاربردی‌اش الهام‌بخش افراد بسیاری باشد. نیز امیدوارم که تغییر زوج به زوج و خانواده به خانواده اتفاق بیفتد تا جهانی برابر و بهتر ایجاد شود.

شریل سندبرگ

مقدمه

زندگی تمام عیاری را تصور کنید که
در آن نیازی به انتخاب کردن نیست

آیا تو را می شناسیم؟

برای رسیدن به جایی که هستی به سختی کار کرده‌ای. مدرسه را با زحمت گذرانده‌ای، شغلی پیدا کرده‌ای و تمام توانت را در آن گذاشته‌ای. زیر و بم کارت را آموخته‌ای و به نقاط قوتت پی برده‌ای. انگیزه خوب انجام دادن کارها تو را به حرکت وامی دارد؛ با دیدن کوه بعدی آماده بالا رفتن می شوی.

در طول مسیرت به این فکر می کنی که با مردی مناسب آشنا شوی. شاید هم با او آشنا شده‌ای و در این سفر به تو پیوسته است. در هر صورت، می بینی پیوند زدن زندگی ات با زندگی یک مرد چگونه مسیرت را تغییر می دهد.

در آغاز همه چیز ساده به نظر می رسد. دونفره بودن فرح بخش است؛ در مسیر سنگلاخی به یکدیگر کمک می کنید؛ اگر او بلغزد، تو نگهش می داری؛ وقتی تو عقب می مانی، او تو را بالا می کشد. شما نقشه آینده تان را با هم ترسیم می کنید و این خوب است. تو به ازدواجی امید بسته‌ای که در آن دو نفر با عشق به هم می پیوندند و رویاهایشان را با هم سهیم می شوند.

سپس، روزی وارد راهی جدید و مهم می شوی: والد بودن. دیگر نه یک زوج بلکه یک خانواده‌اید. در حالی که تو توقف می کنی تا خود را با این معجزه تطبیق دهی، شوهرت به راهش ادامه می دهد. اما با وجود نوزادی که با خود داری تو بار سنگین تری را حمل می کنی و نمی دانی با چه سرعتی می توانی ادامه دهی. کوه مقابلت از قبل بزرگ تر، ترسناک تر، و بسیار سردتر به نظر می رسد.

به چشمان کودکت می نگری و می اندیشی که وقتی به کار برگردم چقدر دلم

برایش تنگ خواهد شد. آیا باید سرعتم را کم کنم، یا حتی به کل توقف کنم، تا ایمن نگهش دارم؟

صداهاى دیگر این اندیشه تو را تکرار می کنند. کسانی که پیش تر برایت هورا می کشیدند حالا می پرسند: «مجبوری کار کنی؟ بچه به تو نیاز ندارد؟ واقعاً می خواهی کودک را پیش غریبه ها بگذاری؟ اصلاً حقوق ماهانه ات کفاف خدمات مراقبت از کودک را می دهد؟»

به کار که برمی گردی برخی از همکارانت تو را طور دیگری می بینند. «انگار تمرکزت کمتر شده است. از جک می خواهیم در پیش بردن پروژه کمک کند.»

«وقتی نبودى ساختار گروه را تغییر دادیم. نیمی از تیمت اکنون زیر نظر شارلوت کار می کنند.»

«تعهد داشتن اهمیت دارد. می خواهیم ساعت های بیشتری تو را اینجا ببینیم.» خودت نیز امور را طوری دیگر می بینی. می پرسى آیا برگزاری جلسه سوم با کارکنان لازم است؟ آیا سفر به توسان واقعاً ضرورى است؟ تو دیگر نمى توانی زمان را دست و دل بازانه ببخشی.

از شریک زندگى ات انتظار حمایت داری اما او خود با شیبهى تند روبه رو است. او که متقاعد شده است که «تأمین خانواده وظیفه اوست» مصمم است حتى سخت تر از قبل کار کند. برای کمک صدایش می زنى. آیا صدايت را می شنود؟ از او می خواهی سهمش از بار را بردارد، ولی او نگران است با این کار زمین بخورد.

«می دانم نوبت من است که بچه را به مهدکودک ببرم اما من اول وقت یک جلسه دارم؛ می توانی به جای من او را ببری؟»

«بچه با تو آرام تر است. وقتی من به او غذا می دهم نق می زند.»

«هیچ پدر دیگری در کنار زمین بازی نیست و مادرها با تعجب نگاه می کنند. نمى شود تو در زمین بازی کنارش باشی؟»

روزی بیدار می شوی و با خود فکر می کنی چرا همین حالا از کار کنار نکشم؟ به خاطر هزینه های خدمات مراقبت از کودک می بینی نه از حقوق چیزى مانده و نه از وقتت، درحالی که هر روز کارها را تکرار می کنی: پوشاندن لباس به بچه، غذا دادنش، سرکار رفتن و برگشتن به خانه، و باز غذا دادن به بچه و خواباندنش (با این امید که در تختش بماند). آخر هفته ها هم به انجام فشرده کارها می گذرد:

تهیه پوشک و خواروبار، شستن لباس‌ها و انجام خرده‌کاری‌ها و اگر هم بخواهی شبی را برای تفریح بیرون از خانه بگذرانی باید به اندازه پرتاب یک سفینه فضایی برنامه‌ریزی کنی. کم‌کم همسرت را تنها به چشم هم‌اتاقی‌ای می‌بینی که از روی مهربانی فراموش نمی‌کند درپوش توالت را بگذارد.

هنوز برای شغل بیشترین تلاش را می‌کنی اما خسته‌ای و می‌ترسی که مبادا کسی فکر کند تو از عهده‌اش بر نمی‌آیی. در روزهای بد، از خود می‌پرسی نمی‌شود بدون حقوق من سر کنیم؟ فقط برای مدتی؟ مطمئناً تو تنها مادر شاغلی نخواهی بود که «کنار می‌کشد»؛ احتمالاً می‌توانی چندین نفر از همکاران سابقت را به یاد آوری که مادرانی با توانمندی‌های متفاوت‌اند؛ آنها دست از کار کشیده‌اند و به نظر شاد و راضی با کودکانشان که در صندلی ویژه اتومبیل نشسته است به سوی خوشبختی می‌رانند. مدام آن صدا را می‌شنوی: آیا [ادامه دادن به کار] واقعاً ارزش این همه سختی را دارد؟

خودت می‌دانی که به خاطر تأمین شهریه دانشگاه بچه‌ها ارزشش را دارد. ما دقیقاً به تو نشان خواهیم داد چرا به خاطر خودت، فرزندان و همسرت می‌ارزد که کار کنی و چگونه وقتی هم‌پیمانی قوی انتخاب می‌کنی، خانواده و حرفه‌ات هر دو شکوفا می‌شوند. هم‌پیمانی که رئیس، پرستار بچه یا تلفن همراهت نیست (گرچه آنها نیز به کارت می‌آیند)؛ بگذار راهنمایی‌ات کنیم: تو با او ازدواج کرده‌ای.

رسیدن به ۵۰-۵۵: سفری که زندگی را دگرگون می‌کند

ما دو مادر شاغلیم که باور داریم اگر مردان در والد بودن تمام‌عیار باشند و زنان در حرفه‌شان، آنگاه همه برنده می‌شوند. زندگی مشترک تمام‌عیار وقتی ممکن می‌شود که هر دو والد قبض‌ها را می‌پردازند و هر دو مراقب بچه‌ها هستند؛ ما این را به تجربه دریافته‌ایم. در خانه‌های ما فرض این نیست که «والد اصلی» بودن سرنوشته مادر است. فرزندان ما پدر را با مادر برابر می‌بینند زیرا ما چنین ترتیب داده‌ایم. درست است که شیردهی از پستان صددرصد کار ما بوده است و گاه تنها ما می‌توانیم لولوخورخوره زیر تخت‌خواب را ناپدید کنیم اما پدران نیز به اندازه ما عاشق فرزندپروری‌اند و توانایی انجامش را هم دارند. همچنین هیچ‌یک از ما «نان‌آور اصلی» نیست. مادر و پدر هر دو برای پرداخت هزینه

بزرگ کردن بچه‌ها متعهدند از خواروبار گرفته تا بند شلوار، از مسکن تا کفش میخ‌دار فوتبال. حاصل چیست؟ ما [نویسندگان] از حرفه‌های ارزشمندمان لذت می‌بریم و شاهدیم که خانواده‌هایمان شکوفای می‌شوند؛ نه به‌رغم اینکه ما کار می‌کنیم بلکه درست به دلیل آن.

هنگام سخنرانی در محیط‌های دانشگاهی اغلب زنان بیست تا سی ساله (و به‌ندرت مردان جوان) از ما می‌پرسند: «واقعاً نیازی به انتخاب کردن نیست؟ آیا نباید انتخاب کنم که کدام در درجهٔ نخست قرار گیرد: کار یا خانواده‌ام؟» حتی زنان جوان امیدوار نیز میان آنچه می‌شنوند (شما با مردان برابرید) و آنچه مشاهده می‌کنند (نابرابری با مردان) گسستی بزرگ می‌بینند. زنی بیست و چندساله گفت: «این مسائل بدون آنکه در موردشان آگاه باشیم به‌آهستگی در ما نفوذ کرده است. فکر می‌کنم زنان هم‌سن و سال من باور دارند دنیا آن‌قدر تغییر کرده است که دیگر جای نگران نیست اما وقتی در محل کارم به همکاران مرد نگاه می‌کنم با خود می‌اندیشم نمی‌خواهم مثل آنها زندگی کنم. هرچند، اگر هم بخوام فرزندی داشته باشم اصلاً برایم شدنی نیست.»

یادمان می‌آید که وقتی همسن آن دختران جوان بودیم بیم آن داشتیم که مبادا همه چیز برای ما سخت‌تر از همتایان مرد ما باشد. گاهی هریک از ما در مسیر حرفه‌ای خود این ترس مشترک را داشتیم که ناچار به پرداخت تاوانی بزرگ شویم: از دست دادن حرفه یا شوهر.

جوانا که اولین شغل ۲۴ ساعت در ۷ روز هفته‌اش وکالت بود به مادرش گلایه کرد: «اگر نتوانم از دفتر کارم خارج شوم هرگز مرد مناسبی را نخواهم یافت.» او در دومین مؤسسهٔ حقوقی شراکتی‌اش همچنان مجرد و همچنان نگران آینده بود که در نشست‌های موضوع موازنهٔ کار/زندگی شرکت کرد. در آن جلسه هدایتگر بحث - تنها همکار جوانا که یک زن و یک مادر بود - اشک می‌ریخت و این اتفاق اصلاً الهام‌بخش نبود. جوانا با مادری خانه‌دار بزرگ شده بود و از سوی دیگر نشانه‌هایی دلسردکننده در محیط کارش می‌دید که او را به ادامهٔ کار پس از بچه‌دار شدن تشویق نمی‌کرد.

شارون که پدر و مادرش از هم جدا شده بودند فرضش این بود که همیشه می‌تواند خرج زندگی‌اش را در بیاورد. این نکته از چشم هیچ‌یک از مردانی که شارون با آنها قرار آشنایی می‌گذاشت مخفی نمی‌ماند. او خواستگاراناش را به خاطر استناداردهای دوگانه‌شان بازجویی می‌کرد و به آن‌ها کتاب‌هایی

می‌داد مانند کتاب فضای زنان (The Women's Room) و کتاب رازوری زنان (The Feminine Mystique) که اغلب نخوانده باقی می‌ماندند. او که با ساعت کاری بازار سهام سان فرانسیسکو کار می‌کرد قبل از چهار صبح در دفترش و نُه شب در رختخوابش بود؛ واقعیتی که باعث می‌شد برای قرار آشنایی موردی غیرعادی تر هم باشد. شارون سی‌ویک‌ساله می‌شد که در پایان یک روز کاری درحالی که اشک در چشمانش حلقه زده بود در خیابان قدم می‌زد و فکر می‌کرد: «ازدواج نکردن بهتر از یک ازدواج بد است اما چه شد که سرانجام تنهایی شد؟» بعد از آن ما [نویسندگان] با شوهرانمان آشنا شدیم و آموختیم: مهم‌ترین تصمیم حرفه‌ای یک نفر این است که با چه کسی ازدواج می‌کند و چه قول و قرارهایی با او می‌گذارد.

زمانی که جوآنا نامزد کرد، نامزدش جیسون به او گفت می‌خواهد شرکتی راه بیاورد. جیسون می‌دانست ریسک‌های لازم برای کارآفرینی گاهی می‌طلبد که بیش از آنچه از یک کسب‌وکار درمی‌آوری برایش هزینه کنی. بنابراین وقتی جوآنا می‌خواست از شغلش خارج شود، جیسون سهم بچه‌داری‌اش را برعهده گرفت و جوآنا وارد حرفه‌ای دیگر شد که از وکالت برایش رضایت بخش‌تر بود. جیسون نه تنها می‌خواست پدری خوب باشد، بلکه می‌دانست درآمد جوآنا برایش آزادی مالی فراهم می‌کند تا بتواند رویاهای حرفه‌ای خود را دنبال کند.

استیو، شوهر شارون، در نخستین قرار آشنایی‌شان گفت: «زنان پرورنده‌های بهتری‌اند و بهتر است چند سالی را با بچه‌ها در خانه بمانند.» آن عصر به خوبی پیش رفت. اما استیو که با فضیلت انصاف بزرگ شده و فردی کنجکاو و انعطاف‌پذیر بود از شارون خواست تا افکارش را روی کاغذ بیاورد. شارون نوشت: «من می‌خواهم شوهرم در همه بخش‌های فرزندپروری به صورت ۵۰-۵۰ با من سهیم باشد در این باره چه احساسی داری؟» استیو مطمئن نبود اما ذهنش را باز نگه داشت و درنهایت، او و شارون توانستند به افق دیدی مشترک برسند.

ما نمی‌گوییم رسیدن به ۵۰-۵۰ آسان است. زندگی کردن با این روش به بحث و گفت‌وگوی بسیار و اغلب به مجادله نیاز دارد. فارغ‌ازاینکه همسر شما چقدر منصف است، اگر قدری شبیه ما باشید همچنان موضوعات بسیاری خواهید یافت که درباره‌شان بحث و جدل کنید. در این کتاب صدها مرد و زن به زبان خود می‌گویند که چرا برای رسیدن به ۵۰-۵۰ تلاش می‌کنند: ذهنیت ۵۰-۵۰ کمک می‌کند آن‌گونه زندگی کنید که می‌خواهید.

واقعیت‌های ۵۰-۵۰ از زبان بچه‌ها، پدران، مادران و رئیس‌ها

ما در کتاب رسیدن به ۵۰-۵۰ چالش‌های پیش روی مردان و زنان را به هنگام تلاش برای درآمیختن کار و خانواده به شما نشان می‌دهیم. ما با صدها زوج هر دو شاغل، از حرفه‌ها و قومیت‌های متنوع، که در سراسر آمریکا زندگی می‌کنند صحبت کرده‌ایم. این زنان و مردان که در طیف سنی بیست تا هشتاد سال بودند به ما گفتند که چگونه ازدواج‌هایی را ساخته‌اند که پشتیبان دو شغل خوب و یک خانواده قوی است.

در این کتاب بر زن‌شوهرها تمرکز کرده‌ایم. ما باور داریم دیدگاه‌های تاریخ‌گذشته درباره پیوند زن و شوهری برای همه مشکل‌ساز است. بیشتر ایده‌هایی که زنان را در کار به عقب می‌راند، وقت‌گذراندن با فرزندان را برای پدران سخت می‌کند و کودکان را از حمایت مورد نیازشان محروم می‌کند ریشه در همین باورهای قدیمی دارد. وقتی بیشتر ما ذهنیت ۵۰-۵۰ را برمی‌گزینیم خانواده‌ها با هر ساختاری نفع خواهند برد. اگر هنوز فرزندی ندارید باز هم این کتاب به کارتان می‌آید. به احتمال زیاد روزی والدی خواهید شد و اگر مایل‌اید شاهد موفقیت زنانه بیشتری در محل کارتان باشید، می‌دانید که این اتفاق تنها زمانی روی خواهد داد که زنان بیشتری در بازی مانده باشند. وقتی مادران بتوانند حرفه خود را دنبال کنند، همه زنان، و نیز همه مردان، برنده می‌شوند.

ما با مردان و زنانی در سراسر کشور صحبت کردیم: با پرستاران، مهندسان، معلمان، وکیلان، کارکنان دولت، حسابداران، فروشندگان، پزشکان، مدیران عامل و نیز با یک دانشمند پرتاب موشک، یک فوتبالیست، یک سازنده بستنی و بسیاری دیگر. ما با افراد بسیاری مصاحبه کردیم که برای نهادهایی بزرگ مانند شرکت‌های فورچون ۵۰۰*، بیمارستان‌ها و مؤسسه‌های حقوقی یا برای مؤسسه‌های کوچک و یا برای خودشان کار می‌کردند. آنچه آموختیم این است که زوج‌های ۵۰-۵۰ همه‌جا حضور دارند. ما روشی را به کار بستیم که پژوهشگران آن را روش گلوله‌برفی نامیده‌اند (روش‌هایی که یک مخاطب شما را به مخاطب‌هایی دیگر هدایت می‌کند) و از ظاهر شدن موج داوطلبانی که خواهان در میان گذاشتن داستان‌هایشان بودند حیرت کردیم. مادری شاغل به ما گفت: «در فرهنگ ما زوج‌های شاغل خوشحال جلوی

* Fortune 500 companies: شرکت‌های برتر آمریکایی به لحاظ درآمد کل که نامشان توسط نشریه فورچون در فهرست سالانه‌ای پانصدتایی منتشر شده باشد.

چشم نیستند و این وضعیت باید تغییر کند.»

ما به مصاحبه‌شوندگان گفتیم داستان واقعی آنها را با اسامی ساختگی تعریف می‌کنیم. متوجه شده‌ایم که این موضوع چنان جنجال‌برانگیز است که افراد کمی حاضرند فکرهاى واقعی‌شان در این باره ثبت و ضبط شود چون نگران‌اند همکاران و دوستانشان از آنها دلخور و عصبانی شوند. (رئیس سابق شرکتی بزرگ درباره‌ی نحوه‌ی رفتارشان با مادران شاغل گفت: «من تبعیض قائل می‌شدم.» با این حال، چند رئیس را دیده‌اید که حاضر به اقرار اشتباهشان در حضور دیگران باشند؟) بنابراین ما از اسامی غیر واقعی استفاده کرده‌ایم تا بتوانیم داستان‌های واقعی را در اختیارتان قرار دهیم.

ما بیشتر مصاحبه‌هایمان را بر زوج‌هایی متمرکز کردیم که در میانه‌ی مسیر حرفه‌ای قرار دارند و درباره‌ی مزایای ماندن در مسیر صحبت می‌کنند. این مردان و زنان اغلب دانش‌آموخته‌ی دانشگاه بودند اما «چهره‌هایی مشهور» نبودند که قدرت مالی لازم را داشته باشند تا با برون‌سپاری برخی کارها چالش‌های داخلی خود را حل کنند. این زوج‌ها خود را وقف خانواده و حرفه‌شان کرده بودند چون باور داشتند کار درست را، و نه کار آسان را، انجام می‌دهند.

همچنین برای به دست آوردن گستره‌ای وسیع‌تر از داده‌ها یک نظرسنجی برخط به نام «زندگی واقعی مادران شاغل» انجام دادیم. آن نظرسنجی را سازمان‌های حرفه‌ای، باشگاه‌های مادران و گروه‌های دانشگاهی برای هزاران زن در سراسر کشور ارسال کردند که آنها نیز به نوبه‌ی خود آن را برای زنان بیشتری فرستادند. نظرسنجی حاوی چنین پرسش‌هایی بود: همسرت ترجیح می‌دهد کار کنی یا نکنی؟ حرفه‌ی چه کسی اصلی است؛ حرفه‌ی تو یا همسرت یا هر دو اهمیت‌ی برابر دارند؟ وقتی از مرخصی زایمان برگشتی رئیس‌ت چه نگرشی به تو داشت؟ درباره‌ی کار و خانواده به فرزندانت چه خواهی گفت؟ بیش از هزار مادر شاغل به این پرسش‌ها پاسخ دادند و داستان‌هایشان را که مشتمل بر طیف گسترده‌ای از حرفه‌ها بود با دیگران به اشتراک گذاشتند.

در سراسر این کتاب نقل‌قول‌هایی از آن نظرسنجی را خواهید خواند که فکر می‌کنیم برای خوانندگان ما مفیدند و گستره‌ی وسیعی از تجربه و دیدگاه‌های پاسخ‌دهندگان را بازمی‌نمایند.

پاسخ‌دهندگان صمیمانه درباره‌ی موانعی صحبت کردند که گاه از روی آنها پریده و گاه به آن گیر کرده و زمین خورده بودند. آنها خاطرنشان کردند که به نفع

همه خواهد بود اگر زنان و مردان بتوانند در زندگی شان زودتر، بیشتر و با ذهنی باز درباره این مسائل حرف بزنند.

«باید به شیب لغزنده انتخاب‌های شغلی مردان و زنان توجه کنید. ما شغل شوهرم را به شغل من "اولویت دادیم" زیرا درآمدش بیشتر و انعطاف‌پذیری اش کمتر بود. اما او شغل و چیزهای دیگر را گرفت و فقط به اهداف حرفه‌ای و اقتصادی خودش فکر کرد نه به اینکه آن امتیازها چقدر می‌توانستند در پدر بودن به او کمک کنند. شوهرم برای انعطاف‌پذیر کردن شغلش هیچ تلاشی نکرد. من چون می‌دانستم به عنوان یک مادر انعطاف‌پذیری شغلم برایم اهمیت دارد مسیر شغلی‌ام را طور دیگری انتخاب کردم؛ ولی ترجیح می‌دادم من و همسرم در مورد کار کردن و فرزندپروری مشترک رویکردی متوازن‌تر می‌داشتیم.»

پاسخ‌دهندگان همچنین از بهترین جنبه ادامه دادن به کار حرف زدند. مادری نوشت: «از یک سالگی پسر اولم با این تصمیم که کار کنم یا نکنم کلنجار رفته‌ام. وقتی بچه‌هایم خیلی کوچک بودند واقعاً نمی‌توانستم از کنار گذاشتن کامل حرفه‌ام خوشحال باشم. آن‌طور که کار کردن باتری‌هایم را شارژ می‌کند در خانه ماندن نمی‌کند. کار کردن به من کمک می‌کند فردی کامل باشم. من نمی‌خواهم هویتم فقط بر محور مادری یا فقط بر محور حرفه بچرخد. می‌خواهم یک مادر، یک زن، و آدمی صاحب فردیت باشم.»

ما از داستان‌ها فراتر رفتیم و امور واقع (فکت‌ها) را دنبال کردیم. علوم اجتماعی درباره زندگی ۵۰-۵۰ و سرانجامش چه می‌گوید؟ ما در پژوهش‌های گسترده دانشگاهی و دولتی برای پرسش‌های زیر پاسخ‌هایی یافته‌ایم که با شما در میان خواهیم گذاشت: وقتی پدر و مادر هردو شاغل‌اند وضعیت بچه‌ها چگونه است؟ چه بر سر ازدواج می‌آید؟ زن و شوهری که هردو شاغل‌اند بیشتر خوشحال‌اند یا کمتر؟ ما داده‌ها را به دقت بررسی کردیم و با بسیاری از دانشگاهیان پیشتازی که این پژوهش را انجام داده بودند نیز گفت‌وگو کردیم. کارشناسان حوزه رشد کودک نشان می‌دهند که توجه پدران درگیر در فرزندپروری (engaged dads) سبب شکوفایی بچه‌ها می‌شود (وجود مادران شاغل و خدمات مراقبت از کودک نیز کمک می‌کند). معلوم شده است کودکان نیاز ندارند یک والد همیشه در خانه باشد اما اینکه یکی از دو والد گاهی در کنارشان باشد واقعاً مفید است. روانشناسان می‌گویند زمانی که همسران هر دو کار می‌کنند ازدواج شکوفا می‌شود و مردان و زنان حال خوش بیشتری را تجربه می‌کنند. نگاهی به اقتصاد

نشان می‌دهد در جایی که مردان و زنان برای پول درآوردن و مراقبت از بچه‌ها به یک اندازه احساس مسئولیت می‌کنند و بار زندگی تقسیم می‌شود در نتیجه وضعیت اقتصادی بهبود می‌یابد.

شاغل بودن یا نبودن: بحث بر سر انتخاب میان این دو نیست

این کتاب نمی‌خواهد مادران خانه‌دار و مادران شاغل را روبه‌روی هم قرار دهد. هدف نه سخنرانی کردن بلکه نیرو دادن به زنانی است که می‌خواهند حرفه‌ی رضایت‌بخش و زندگی خانوادگی غنی را با هم داشته باشند. می‌خواهیم مردان و زنان را به گفت‌وگو ترغیب کنیم، نه فقط در خانه که در محل کار؛ گفت‌وگو درباره‌ی باورهای محدودکننده‌ای که مادران بسیاری را از حرفه‌هایی تمام‌عیار بیرون می‌اندازد و پدران را از کودکانشان جدا نگه می‌دارد.

برخی از نزدیکترین دوستان ما شغلشان را ترک کرده‌اند تا تمام‌وقت بر خانواده‌هایشان تمرکز کنند و ما به این انتخاب احترام می‌گذاریم؛ این تصمیم عمیقاً شخصی است و برخی از زنان هرگز از آن پشیمان نمی‌شوند. اما ما زمانی نگران می‌شویم که می‌بینیم زنان دید خود را محدود می‌کنند یا از شغلی که به سختی به دست آورده‌اند کنار می‌کشند فقط به این دلیل که قادر به تصور گزینه‌ای دیگر نیستند. ما بسیاری از هم‌تایانمان را می‌بینیم که بین دو نیرو تحت فشارند: محل کاری که از دنیای والدگری غافل است و ساعت‌های کار زیاد را تنها گواه بهره‌وری به حساب می‌آورد، و شوهرانی که سهم پنجاه درصدی‌شان در خانه را انجام نمی‌دهند. ما امیدواریم این کتاب به مادران هنگامی که فکر می‌کنند باید از شغلشان دست بکشند و به پدران هنگامی که احساس می‌کنند ممکن نیست برای شام به خانه برسند*، اجازه دهد آزادانه‌تر حرف بزنند و دلیل بخواهند. نشریه‌ی فورچون ۵۰۰ سالانه هشت میلیارد دلار را به حفظ تنوع (diversity) در نیروی کار اختصاص می‌دهد که هدف از آن عمدتاً حمایت از مشاغل زنان است. اکنون بیش از گذشته تلاش می‌شود که زنان با استعداد در حسابداری، حقوق، پزشکی و بسیاری از شغل‌های دیگر باقی بمانند. اما هشتاد و پنج درصد رهبران در بیشتر حوزه‌ها همچنان مردان‌اند؛ رقمی که در ده سال اخیر تغییر

* در کشورهای غربی به ویژه آمریکا شام هنگام عصر صرف می‌شود.

چندانی در آن ایجاد نشده است.

شارون طی شانزده سال کار در یک بانک سرمایه‌گذاری بزرگ، ساعت‌های بسیاری را به گفت‌وگو با کارکنان تازه‌وارد، به مربیگری، به میزبانی رویدادهای شبکه‌سازی و به خدمت در کمیته حفظ و نگاه‌داشت زنان اختصاص داده است با این امید که به موفقیت زنان بیشتری کمک کند. این فعالیت‌ها گاه اثرگذار بوده‌اند و گاه نه. سپس روزی شارون تماسی داخلی از امیلی دریافت کرد؛ زن جوانی که می‌خواست شارون را برای گرفتن «رهنمود حرفه‌ای» ملاقات کند. هنوز پانزده دقیقه از ملاقاتشان نگذشته بود که موضوع اصلی معلوم شد: «در این مرحله از حرفه‌ام باید تا دیروقت کار کنم وگرنه موفق نخواهم شد. شوهرم باید در مورد بچه‌ها مسئولیت بیشتری را برعهده بگیرد. چگونه موضوع را به او بگویم؟» وقتی به سرزمین پرمخاطره‌ای وارد می‌شوید که در آن زندگی شخصی و حرفه‌ای باهم تلاقی می‌کنند چنین حرف‌هایی را می‌شنوید: «مایلم از فشاری که روی زخم هست کم کنم اما اگر زودتر از محل کارم خارج شوم، رئیسم فکر می‌کند که از زیرکار دررو هستم.» «شوهرم به خاطر شغلش فشار روانی بسیاری را تحمل می‌کند، من نمی‌توانم از او کمک بخواهم. نمی‌خواهم جنگی به پا شود.» گیره‌ای که زنان را له می‌کند دو لبه دارد: نیازهای خانواده و مطالبات محل کار. در این کتاب به شما نشان می‌دهیم که چگونه زوج‌های موفق شاغل با هر دو لبه کنار می‌آیند.

اما اگر درباره این مسائل آشکارا و سازنده بحثی شکل نگیرد، زنان همچنان به ترک شغل ادامه می‌دهند و دلایل آن نیز درست فهمیده نمی‌شود. جوان ویلیامز، کارشناس برجسته حوزه کار و خانواده که دهه‌ها پیشرفت و ادراک (progress and perception) مادران شاغل را بررسی کرده به این نتیجه رسیده است که «مادران کمی شغل خود را ترک می‌کنند. بیشتر مادران تمایل دارند از شغل‌های خوب (بلندپایه) به شغل‌های بد (دو پایه) تنزل کنند.» آنها در ازای کمی انعطاف‌پذیری شغلی دستمزد پایین‌تر و پیشرفت شغلی کمتر را می‌پذیرند. ویلیامز در گزارشتش با عنوان «کنار کشیدن یا کنار گذاشته شدن؟: چگونه مطبوعات تعارض کار/خانواده را پوشش می‌دهند»، به هیاهوی تبلیغاتی «انقلاب کنار کشیدن» پاسخ می‌دهد؛ جریان تبلیغاتی فراگیری که می‌خواهد نشان دهد زنان دانش‌آموخته، داوطلبانه از نیروی کار خارج می‌شوند تا کنار کودکانشان در خانه بمانند.

نشانه‌های بسیاری برای درست تلقی کردن گزاره بالا به چشم می‌خورد. ای‌جی گراف، روزنامه‌نگار و دانش‌پژوه دانشگاه برن‌دایس، می‌نویسد: «اگر زنان با رضایت خاطر انتخاب می‌کنند که در خانه کنار فرزندانشان بمانند، این تصمیمی شخصی است؛ اما اگر بیشتر زنان (و مردان) برای حمایت از خانواده‌هایشان ناچارند کار کنند، و اگر اقتصاد برای رقابتی ماندن به مهارت‌های زنان نیاز دارد اما زنان همچنان از نیروی کار خارج می‌شوند، پس مشکل در سیاست‌گذاری عمومی است. اگر مدرسه‌ها، شغل‌ها و دیگر نهادهای آمریکایی به شیوه‌ای سازماندهی شده‌اند که مدیریت همزمان تعهدات کاری و تعهدات خانوادگی به طرز ناامیدکننده دشوار و گاه ناممکن می‌شود، پس مشکل در سیاست‌گذاری عمومی است.»^۲

پیامدهای ترک شغل زنان از مسائل اقتصادی هم فراتر می‌رود. استفانی کونتز نویسنده کتاب ازدواج، یک تاریخ اشاره می‌کند که کنار کشیدن زنان از کار نه تنها جایگاه درجه‌دومی زنان در نیروی کار را محکم می‌کند، بلکه جایگاه درجه‌دومی پدر در خانواده را نیز تحکیم می‌کند. زن در کار خانه خبره می‌شود و مرد هرگز به او نمی‌رسد.^۳ همه آنچه کتاب رسیدن به ۵۰-۵۰ می‌گوید درباره اصلاح همین سازوکار تأسف باری است که برای مردان و زنان در کار و در خانه پیامدهای ناخوشایندی دارد.

مایرا استروپر، اقتصاددان نیروی کار و مادرشوهر جوانا، در بخش آموزش تکمیلی رشته بازرگانی دانشگاه استنفورد در کلاسی به نام کار و خانواده تدریس می‌کند و به همین دلیل شهرت یافته است. پروفیسور استروپر سخنرانان را به کلاسش دعوت می‌کند تا بگویند چگونه خانواده خود را پرورش داده و همزمان حرفه خود را ساخته‌اند. در سال ۲۰۰۴، ما [نویسندگان] نیز در کلاس او سخنرانی کردیم و تحت تأثیر مسئله‌ای قرار گرفتیم: دانشجویان زن و مرد، هر دو، مضطرب بودند. آنها نگران ناسازگاری شغل مطلوبشان با زندگی خانوادگی مورد نظرشان بودند. چنان‌که یکی از دانشجویان گفت: «مردم می‌گویند از پیشش برمی‌آیم. ولی کسی موضوع را باز نمی‌کند و راه را نشان نمی‌دهد.»

در محیط دانشگاهی دیگری، گروهی بیست و چندساله که عملکردی بالا داشتند، درباره بازگشت به کار پس از سال‌ها دوری از آن به خاطر بزرگ کردن فرزندان، سؤال‌های بسیاری از ما پرسیدند. شارون در جوابشان پرسید: «چه تعداد از شما برنامه دارید که بیش از یک سال مرخصی بگیرید؟» بیش از هفتاد درصد

زنان جوان دست خود را بالا بردند. آیا آنها آگاه بودند که شغل‌های کمی اجازه می‌دهند سال‌ها پس از خروج، با همان مهارت‌های سابقشان به آسانی و با اعتماد به نفس به کار برگردند؟

چند نفر از این دانشجویان برای زندگی‌شان به گونه‌ای دیگر برنامه‌ریزی می‌کردند، اگر حقایق بیشتری در اختیار می‌داشتند؟ اگر می‌دانستند بنابر پژوهش‌ها زوج‌های ۵۰-۵۰ از ریسک جدایی بسیار کمتری برخوردارند؟^۴ یا همچنین اگر می‌دانستند داشتن حرفه مادران را خوشحال‌تر می‌کند؟ پژوهشی که سال ۲۰۰۷ منتشر شد نشان داد مادران «اگر کار کنند به بیشترین رضایت از زندگی دست می‌یابند.» پژوهشگران بریتانیایی بر اساس نظرسنجی از ده هزار نفر دریافتند مادران شاغل به طور چشمگیری خوشحال‌تر از مادران غیر شاغل‌اند. جالب اینکه، با اینکه بیشتر زنان تمایل خود را به کار پاره‌وقت ابراز کردند مطالعه نشان داد «مادرانی که شاغل‌اند فارغ از میزان ساعت کارشان، به طور چشمگیری خوشحال‌ترند.»^۵

کدام زنان شاغل‌اند؟

از جالب‌ترین نکته‌هایی که ما حین نگارش این کتاب آموختیم این است که تمام زنان، فارغ از میزان درآمدشان، برای شاغل بودن دچار تردیدند. بسیاری از ما احساس می‌کنیم دلیل شاغل بودن مان این است که خانواده برای پرداخت هزینه‌هایش راه دیگری ندارد درحالی‌که معلوم شده است که توان کار کردن تابع چیزی غیر از پول است. ثروتمندترین و فقیرترین مادران از مادران نسبتاً ثروتمند و نسبتاً فقیر کمتر شاغل‌اند و دست‌کم سی درصد مادران دارای فرزند کوچکتر از شش سال، در هر سطح مالی که باشند شاغل نیستند.^۶ بنابراین، شاغل بودن یا نبودن؟ فرهنگ اغلب عاملی تعیین‌کننده‌تر از اقتصاد است.

در یک چهارم اول (فقیرترین):	۶۳ درصد مادران شاغل‌اند
در یک چهارم دوم (نسبتاً فقیر):	۷۰ درصد مادران شاغل‌اند
در یک چهارم سوم (نسبتاً ثروتمند):	۶۹ درصد مادران شاغل‌اند
در یک چهارم آخر (ثروتمندترین):	۵۸ درصد مادران شاغل‌اند

بنابراین بیایید به زنان جوان بگوییم: زندگی‌ای تمام‌عیار را تصور کنید که در آن نیازی به انتخاب کردن (میان شغل و خانواده) نیست.

۵۰-۵۰ شدن و حل مسئله با هم

زمانی که گفت وگو دربارهٔ این کتاب را آغاز کردیم شارون از مدیران عامل شرکت گلدمن ساکس بود و جوآنا از شرکای اصلی شرکت سرمایه‌گذاری بیسپر وینچور پارتیزر. در آن زمان فرزندانمان کوچک و شوهرانمان شاغل بودند.

به‌عنوان مادرانی با شغل تمام‌وقت ما نیز سهم خود را از نظرات تردیدآمیز دیگران دریافت می‌کردیم؛ در محل بازی کودکان می‌شنیدیم «نمی‌توانم تصور کنم هر روز بچه‌ام را ترک کنم» و در محل کار می‌شنیدیم «واقعاً همچنان می‌خواهی کار کنی؟ من عاشق اینم که زخم از بچه‌ها مراقبت می‌کند.»

اما همسران ما هم‌پیمانی قوی بودند و فرزندانمان در حال شکوفایی. در واقع، همسران ما ثابت کرده‌اند که هنگام درآمیختن حرفه و خانواده بهترین هم‌پیمانان ما هستند؛ زیرا می‌توانیم برای انجام دادن سهم منصفانه‌شان به آنها اعتماد کنیم. هنگام گفت‌وگو با صدها مرد و زن شاغل این الگو را مشاهده کردیم: زوج‌هایی برنده می‌شوند که هر روز خود را به جای همسرشان می‌گذارند و هر روز متعهد می‌شوند که در پرورش فرزندان‌شان و نان‌آوری برای خانواده سهمی برابر داشته باشند. در نتیجه مادران بدون احساس تقصیر کار می‌کنند، پدران با بچه‌هایشان پیوند برقرار می‌کنند و کودکان با دریافت توجه دو والد که خود را به‌طور برابر درگیر کرده‌اند شکوفا می‌شوند.

پدری ۵۰-۵۰ که مدیرعامل بود به ما گفت: «عاشق اینم که بچه‌هایم از بودن کنار من هیجان‌زده می‌شوند و من و مادرشان را با هم برابر می‌بینند.» و پدری دیگر که کارآفرین بود گفت: «انتظار نداشتم این‌طور زندگی کنم. من در خانواده‌ای بسیار سنتی بزرگ شدم و پدرم تنها نان‌آور بود. با زن شگفت‌انگیزی ازدواج کردم که دارای حرفه‌ای عالی بود. کارم را طوری زمانبندی کرده‌ام که هر دو با هم بتوانیم بچه‌ها را پرورانیم. من به شیوهٔ زندگی کردنمان بسیار افتخار می‌کنم. احساس هر روزم این است که ما زندگی را در مسیری که باید باشد به پیش می‌بریم.»

از گوشه و کنار می‌شنویم که مردان چنین کتاب‌هایی را نمی‌خوانند اما ما با صدها مرد دربارهٔ این کتاب گفت‌وگو کرده‌ایم و آنها عاشقش شده‌اند چون مردان بسیاری نیز خواهان توافقی متفاوت‌اند. نظرسنجی‌ها می‌گویند امروزه پدران شاغل دست‌کم به اندازهٔ مادران شاغل دربارهٔ تعارض کار/خانواده ابراز نگرانی می‌کنند. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد بیش از شصت درصد پدران اکنون مایل‌اند از

درآمد و پیشرفت شغلی صرف نظر کنند و در ازای آن زمان بیشتری را در کنار فرزندان خود باشند.^۷ زوج‌های بسیاری به شیوه خود و در مراحل مختلفی از رابطه به ۵۰-۵۰ رسیده‌اند. ۵۰-۵۰ شدن برای برخی پیش از ازدواج آغاز شده است و برای برخی تا هنگام پدر و مادر شدن طول کشیده است. و برای همه زوج‌ها، این امر جست‌وجویی ادامه‌دار و موازنه‌ای همیشه در حال تغییر است که اجازه می‌دهد هر دو شریک زندگی ببینند که وظیفه‌ها و رویاهایشان به یک اندازه ارزشمند است. وقتی به یکی از دوستان مرد خود درباره کتابمان گفتیم، با نگاهی نگران از ما پرسید: «پنجاه-پنجاه؟ منظورتان هر روز است؟»

خیر. برخی روزها (یا سال‌ها) ۴۰-۶۰ است یا حتی ۹۰-۱۰۰. به همین خاطر است که ما از «رسیدن» به ۵۰-۵۰ صحبت می‌کنیم. این امر همان قدر که یک مقصد است یک فرآیند نیز هست. ازدواج ۵۰-۵۰ صرفاً مبتنی بر چگونگی تقسیم وظایف روزانه خانواده نیست. در واقع، ۵۰-۵۰ درباره این باور مرکزی است که: زندگی کاری و پیوند عاشقانه با فرزندان برای زنان و مردان به یک اندازه اهمیت دارد.

* * *

درست همین لحظه، زنی جوان و با استعداد نگران انتخابی است که باید بکند. آنچه در پیرامون خود می‌بیند افرادی است که ۲۴ در ۷ کار می‌کنند؛ در نتیجه تصور تشکیل خانواده در کنار موفقیت حرفه‌ای برایش ممکن نیست. او دارد امید رسیدن به خواسته‌هایش را از دست می‌دهد و به اجبار، برخلاف همتایان مردش، رویاهایش را کوچک می‌کند. به این فکر می‌کند که در مسیر حرفه‌اش با دنده‌ای سنگین‌تر حرکت کند تا به انعطاف‌پذیری‌ای برسد که ظاهراً تنها زنان خواهان آن‌اند.

درست در همین لحظه زنی هست: مادری که پشت کامپیوتر مسئله‌ای را حل می‌کند؛ در تخت کودکی را شیر می‌دهد؛ با تلفن به مشتری‌ای کمک می‌کند؛ با ماشینش به سوی مهدکودک می‌راند. زنی که شاید برای تدریس کلاس بعدی یا معاینه بیماری دیگر آماده می‌شود؛ شاید در انجام تکالیف مدرسه کمک می‌کند یا در مدرسه به کاری داوطلبانه مشغول است. نرم‌افزاری را طراحی می‌کند، بیانیه‌ای مطبوعاتی می‌نویسد یا صورت جلسه‌ای را بایگانی می‌کند و همزمان برای شام خانواده هم برنامه‌ریزی می‌کند. او هم مادر است و هم کار می‌کند اما دارد امیدش را از دست می‌دهد و به ترک کار می‌اندیشد. امیدواریم او پیش از هر تصمیمی این کتاب را بخواند.

بخش یک

یک خبر خوب:

دو والد شاغل
از یکی بهتر است

گفتار یک

داشتن مامان و بابای شاغل به
بچه‌ها بهره بیشتری می‌رساند

چرا گوسفند بشمارید وقتی می‌شود نگرانی‌ها را بشمارید؟ کودکان... شغلتان...
همسران... شغلش... ازدواجتان... کودکان... شغلتان...

آیا رسیدن به ۵۰-۵۰ باعث می‌شود با خیال راحت بخوابید؟ برای ما هنوز
چنین اتفاقی نیفتاده است اما بسیار کمتر از این پهلوی به آن پهلوی می‌شویم چون
همراهان خوبی داریم؛ همسرانی که در بازی والد بودن بازیکنانی برابرند. حرف همه
زوج‌هایی که با آنها مصاحبه کرده‌ایم یکی است: «ارزش تلاش کردن را دارد به‌ویژه
به‌خاطر بچه‌ها.»

خیلی زود سروکله فکری پیدا می‌شود که شما را بیدار نگه می‌دارد. در یک
برنامه تلویزیونی محبوب صبحگاهی کارشناسی که او را خدای فرزندپروری
می‌دانند سرش را تکان می‌دهد و می‌گوید: «وقتی بچه‌ها از مدرسه به خانه
برمی‌گردند باید آنجا باشید.» (آیا روی سخنش با شماست؟) درحالی‌که
بچه‌ها را برای خداحافظی می‌بوسی، تبلیغ کتابخانه را می‌بینی: «ساعت
قصه کودکان: دوشنبه‌ها ۱۱ صبح.» هرگز دخترت را به آن کلاس نبرده‌ای.
درحالی‌که در خانه را می‌بندی با خود می‌اندیشی: «آیا دخترم از آن کلاس
خوشش می‌آید؟ حالا که نمی‌برمش چه چیزی را از دست می‌دهد؟»

میانۀ روز ایمیلی از مدرسه می‌رسد: «پسر شما جهت اعداد را برعکس
می‌نویسد. لطفاً در خانه تمرین کنید.» نمی‌دانی که آن را در کدام شب هفته
بگنجانی. جلسه ۳ بعدازظهرت چهل دقیقه دیرتر شروع شده است و مسابقه
بیسبال لیتل لیگ ساعت ۵ شروع می‌شود. قول داده‌ای آنجا باشی و همان‌طور که



GETTING TO 50/50

How Working Couples Can Have It All by Sharing It All

SHARON MEERS
JOANNA STROBER

« تا به امروز کتاب‌ها از جنگ بین دو جنس سخن رانده‌اند اما کتاب رسیدن به ۵۰-۵۰ در حقیقت پیمان صلحی است که با راهکارهایش پیروزی هر دو جنس را وعده می‌دهد.»

« زوج‌های امروزی می‌پرسند چگونه می‌توان این امکان را به وجود آورد که در یک خانواده، مادر بدون احساس تقصیر، به کار و حرفه بپردازد، پدر با مشارکت بیشتر در فرزندپروری پیوندی قوی با فرزندان برقرار کند و آنها به خوبی ببالند و شکوفا شوند؟ رسیدن به ۵۰-۵۰ پاسخی درست و دقیق به این پرسش است.»

« پژوهش‌های مطرح شده در این کتاب و مصاحبه‌ها اثبات می‌کنند که وقتی پدر و مادر هر دو شاغلند، کودکان استقلال، اعتماد به نفس، مهارت‌های شناختی و مهارت‌های اجتماعی بیشتری دارند و پیوندشان با هر دو والد قوی‌تر خواهد بود نه فقط با یکی از آنها.»

« ما در این کتاب می‌خواهیم زنان و مردان را به گفت‌وگو ترغیب کنیم، نه فقط در خانه که در محل کار؛ گفت‌وگو دربارهٔ باورهای محدودکننده‌ای که مادران بسیاری را از حرفه بیرون می‌راند یا آنها را دون پایه نگاه می‌دارد و بین پدران و فرزندان‌شان فاصله می‌اندازد.»

« دربارهٔ این کتاب با صدها مرد گفت‌وگو کرده‌ایم و آنها عاشقش شده‌اند چون مردان بسیاری نیز خواهان توافقی متفاوت‌اند. چنان‌که طبق نظرسنجی‌ها امروزه پدران شاغل دست کم همان قدر نگران تعارض کار/خانواده‌اند که مادران شاغل.»

نقل از کتاب