

# GENDEROVÁ REVOLUCE. NEROVNOMĚRNÁ A ZASTAVENÁ\* / PAULA ENGLAND<sup>2</sup>

## The Gender Revolution: Uneven and Stalled

**Abstract:** In this article, the author describes sweeping changes in the gender system and offers explanations for why change has been uneven. Because the devaluation of activities done by women has changed little, women have had strong incentive to enter male jobs, but men have had little incentive to take on female activities or jobs. The gender egalitarianism that gained traction was the notion that women should have access to upward mobility and to all areas of schooling and jobs. But persistent gender essentialism means that most people follow gender-typical paths except when upward mobility is impossible otherwise. Middle-class women entered managerial and professional jobs more than working-class women integrated blue-collar jobs because the latter were able to move up while choosing a “female” occupation; many mothers of middle-class women were already in the highest-status female occupations. The author also notes a number of gender-egalitarian trends that have stalled.

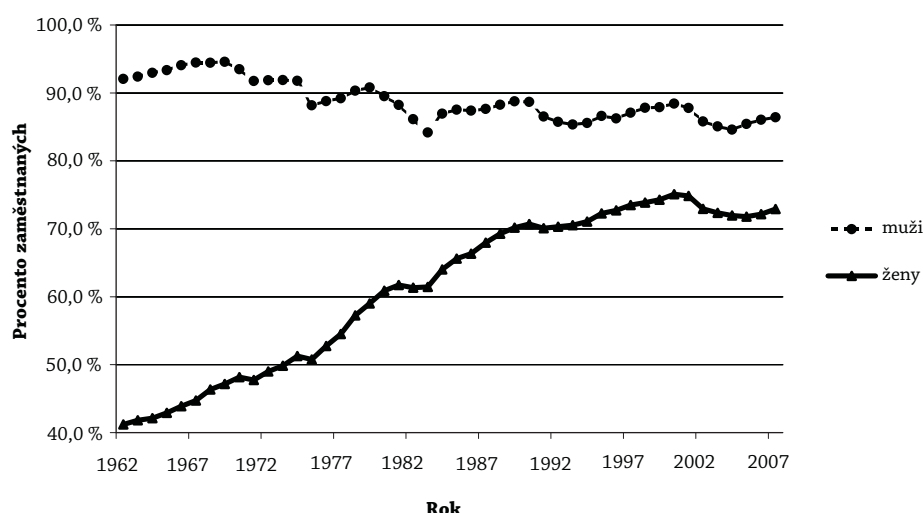
**Keywords:** education, race, class, gender, work/occupations

Někdy máme tendenci nazývat prudké změny v genderovém systému, které se odehrály od šedesátých let, „revolucí“. Zaměstnanost žen dramaticky vzrostla (Cotter, Hermsen, England 2008); antikoncepce se stala široce dostupnou (Bailey 2006); ženy dostihly a předstihly muže v počtu absolventů vysokých škol (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 23); došlo k zásadní desegregaci bakalářských studijních oborů (England, Li 2006); více žen než kdy v historii získává doktoráty a profesní tituly v oblasti práva, medicíny a obchodu (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 22–23; England et al. 2007); mnoho podob genderové diskriminace v zaměstnání a vzdělávání je dnes ilegálních (Burstein 1989; Hirsch 2009); ženy vstoupily do povolání, kde dříve dominovali muži (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 10–14), a byly zvoleny do politických funkcí (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 25). Bez ohledu na to, jak prudké tyto změny jsou, je proměna genderového systému nevyrovnaná — některých skupin se dotýká více než jiných a v některých oblastech života se projevuje více než v jiných. V poslední době se navíc postup těchto změn zastavil. Mým cílem v tomto článku není řešit, zda bychom se měli na onu pověstnou sklenici dívat jako na poloprázdnou, nebo poloplnou (tyto argumenty jsem ostatně vždy shledávala nezajímavými). Jde mi spíše o pochopení toho, proč se některé věci mění podstatně více než jiné. Nerovnoměrnost genderových změn ukáží na přehledu vývoje několika indikátorů. Zatímco v akademické komunitě není křivka většiny těchto trendů předmětem diskusí, nabízím zde vysvětlení nevyrovnanosti a zaostávání těchto změn, která ale mají spíše status hypotéz než dobře dokumentovaných závěrů.

Zastávám názor, že z hlediska podhodnocení tradičních ženských aktivit a práce došlo jen k malé kulturní a institucionální proměně. Z tohoto důvodu mají ženy mnohem větší motivaci než muži vstupovat do genderově netradičních aktivit a pozic. To vede k asymetrické proměně: ženské životy se proměnily mnohem více než ty mužské. Nicméně u některých podskupin a v některých oblastech existuje méně jasných důvodů pro změnu i mezi ženami; příkladem je relativně nízká zaměstnanost méně vzdělaných žen nebo pokračující, tradičně genderované vzorce heterosexuálních romantických, sexuálních a manželských vztahů.

V návaznosti na práci autorek Marie Charles a Karen Bradley dále tvrdím, že typ genderového egalitarismu, který se uchýlil, je nejlépe slučitelný s americkým individualismem a jeho kulturními a institucionálními logikami, které zahrnují právo na přístup k zaměstnání a vzdělání, požadavek vertikální mobility a vyjádření „skutečného já“ (Charles v tisku; Charles, Bradley 2002, 2009). Jedním projevem tohoto genderového egalitarismu je pokles diskriminace v přijímání do zaměstnání. Právě tato skutečnost má zásadní podíl na oné genderové revoluci; ženy nyní mohou vstupovat do dříve „mužských“ sfér. Současně s tímto genderovým egalitarismem působí ale proti integraci silné přesvědčení (i když často nevyslovené) o genderovém esencionalismu – myšlence, že muži a ženy jsou vrozeně a zásadně rozdílní ve svých zájmech a dovednostech (Charles v tisku; Charles, Bradley 2002, 2009; Ridgeway 2009). Výsledkem těchto souběžných logik je, že ženy mají mnohem větší tendenci rozrušovat genderové hranice na cestě vzhůru tam, kde jiná možnost neexistuje, v ostatních případech ale usměřují dráhy žen i mužů genderové klapky na oči.

\* Text byl přeložen z anglického originálu England, P. 2010. „The Gender Revolution: Uneven and Stalled.“ *Gender & Society*, Vol. 24, No. 2: 149–166. Copyright © by Sociologists for Women in Society, 2011. Reprinted by permission of SAGE Publications, Inc. Přeložila Marcela Linková, © Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2011



Graf 1. Procento zaměstnaných Američanů a Američanek, 1962–2007.

Zdroj: Cotter et al. 2009. Osoby jsou považovány za zaměstnané, pokud kdykoli během roku pracovaly za peníze.

Graf odkazuje k dospělým osobám ve věku 25–54 let.

### Podhodnocení „ženských“ aktivit a asymetrie důvodů pro změnu u žen a mužů

Většina změn v genderovém systému, které jsou oslavovány jako „revoluční“, se týká průniku žen do pozic a aktivit, které byly dříve vyčleněny pouze mužům. Změn v opačném směru však vidíme jen velice málo. Tato asymetrie vyvěrá z jednoho aspektu společenského systému hodnocení a odměn, který se příliš nezměnil, totiž z tendence podhodnocovat a špatně odměňovat aktivity a práce tradičně vykonávané ženami.

### Rostoucí zaměstnanost žen

Jednou formou podhodnocení tradičních ženských aktivit je to, že výchova dětí není uznána jako veřejné dobro a že osoby, které tuto práci vykonávají, za ni nedostávají státní platby. Ve Spojených státech amerických sociální reforma zrušila většinu z toho mála, co bylo dříve zavedeno. Bez tohoto sociálního systému jsou ženy, které vychovávají děti, závislé na zaměstnání svých mužských partnerů (pokud jsou přítomni) nebo na svém vlastním zaměstnání. Proto jsou ženy silně motivovány hledat si placené zaměstnání, a to úměrně více tomu, jak v posledních dekádách rostly mzdové hladiny (Bergmann 2005). Jak ukazuje graf 1 zaměstnanost žen se zvýšila dramaticky. Tato změna ale není kontinuální a trendová křivka se po roce 1990 zploštila a po roce 2000 dokonce mírně poklesla, než se posléze zase otočila nahoru. Tento pokles nebyl jen „revoluční neúčasti“ (*opt-out revolution*), abych použila termín hojně traktovaný v tisku, protože ve srovnání s dramatickým nárůstem zaměstnanosti v posledních 40 letech byl nevýznamný (Kuperberg, Stone 2008; Percheski 2008). Ale konec růstu po roce 1990 je zřejmý, i když stále není vysvětlen.

Graf 1 také ukazuje asymetrii ve změně zaměstnanosti mužů a žen. Zaměstnanost žen vzrostla mnohem více, než o kolik poklesla zaměstnanost mužů. V žádném případě nejde o situaci, kdy by na každou ženu, která na trh práce vstoupila, jeden muž pracovní sílu opustil, aby se stal mu-

žem v domácnosti. Muži také nezačali vykonávat domácí práce v rozsahu hodin, v jakém začaly ženy pracovat v zaměstnání (Bianchi, Robinson, Milkie 2006). Muži totiž měli pramálo důvodů pro to, aby zaměstnání opustili.

Mezi ženami se důvody pro vstup do zaměstnání liší. Třídenně založené<sup>3</sup> zdroje jako např. vzdělání tyto důvody ovlivňují. Na první pohled bychom mohli očekávat, že ženy s nižším vzděláním budou vykazovat vyšší míry zaměstnanosti než jejich vzdělanější kolegyně, protože u nich bude existovat nižší pravděpodobnost, že vstoupí do manželství s mužem s vysokým příjmem. Většinu manželství uzavírají dvě osoby na podobných vzdělanostních stupních (Mare 1991), takže žena s nižším vzděláním, pokud se vdá, si typicky vezme muže, který bude vydělávat méně než manžel vysokoškolačky. Její rodina tak zdánlivě bude potřebovat peníze z jejího zaměstnání více než rodina vysokoškolačka a vysokoškolačky. Tento efekt nazvěme „příjmovou nutností“. Nicméně protichůdný faktor „nákladů příležitosti“ způsobuje, že vzdělané ženy mají silnější ekonomický důvod pro vstup do zaměstnání, protože mohou vydělat více (England, Garcia-Beaulieu, Ross 2004). Jinými slovy náklady příležitosti, že člověk zůstane doma, jsou vyšší u žen, které více vydělávají. Jistě, výdělky ženy, která nevystudovala střední školu, mohou být tak nízké, že by s tím, co by si mohla vydělat, ani nepokryla náklady na péči o dítě. Proto je to v typických příkladech vzdělání, které vdané vysokoškolačky podporuje v zaměstnanosti, zatímco vysoké výdělky manžela je od zaměstnání odrazují. Ženy s nižším vzděláním mají typicky chudého manžela (pokud vůbec nějakého), což je v zaměstnanosti podporuje, ale nízká výdělečná síla je od zaměstnání odrazuje.<sup>4</sup> Je potom empirickou otázkou, zda převládne efekt „příjmové nutnosti“ nebo „nákladů příležitosti“.

Výzkum z poslední doby ukazuje, že ve Spojených státech amerických a dalších bohatých zemích převládá efekt nákladů příležitosti. Na datech z 15 bohatých zemí získaných kolem roku 2000 Paula England, Janet C. Gornick a Emíly

F. Shafer (2008) ukazují, že ve všech těchto zemích byla mezi ženami s partnerem (ať již vdanými nebo žijícími ve společné domácnosti) vyšší pravděpodobnost zaměstnanosti u žen s vyšším vzděláním. Autorky dále ukázaly, že mezi zaměstnáním ženy a příjmem partnera není jednoznačný vztah. Plat muže na nejvyšších příjmových hladinách snižuje pravděpodobnost, že žena bude zaměstnána. Ale u žen, jejichž partner se nachází na středních příjmových hladinách, je pravděpodobnost, že budou zaměstnány, vyšší než u žen, jejichž partner má velice nízké nebo žádné příjmy, tedy přesný opak toho, co by předpokládal princip „příjmové nutnosti“.

Ve Spojených státech amerických již dlouhá desetiletí platí, že vysoce vzdělané ženy vykazují vyšší pravděpodobnost zaměstnanosti a efekt vzdělání žen posílil, zatímco negativní efekt výše příjmu jejího partnera poklesl (Cohen, Bianchi 1999). Například v roce 1970 bylo někdy během roku zaměstnáno 59 % vysokoškoláček, ale jen 43 % žen s nižším než středoškolským vzděláním. V roce 2007 tato čísla vzrostla na 80 % v případě vysokoškoláček a 47 % žen s nižším než středoškolským vzděláním (vztah vzdělání a zaměstnanosti byl tak přímočarý, že procentuální podíl zaměstnaných žen s alespoň nějakým vysokoškolským a pouze středoškolským vzděláním byl mezi procentem zaměstnaných žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním a procentem zaměstnaných žen, které neukončily střední školu) (údaje jsou vlastními výpočty autorky na základě dat in Cotter, Hermsen, Vanneman 2009).<sup>5</sup>

#### Průnik žen do „mužských“ povolání a studijních oborů

Podhodnocení a nízké finanční ohodnocení převážně ženských povolání je významnou institucionální realitou, která představuje důležitý důvod pro to, aby si muži i ženy vybírali „mužská“ povolání spíše než „ženská“ a studijní obory, které k nim vedou. Výzkum ukázal, že převážně ženská povolání mají v průměru nižší platy než práce s vyšším zastoupením mužů. Přínejmenším určitou část tohoto rozdílu je možné připsat složení podle pohlaví, protože se objevuje i ve statistických modelech, které kontrolují vzdělanostní požadavky na povolání, míru požadovaných dovedností, organizaci v odbolech atd. Tvrdila jsem, že jde o formu genderové diskriminace – zaměstnavatelé vidí cenu převážně ženských prací předšudečně a v důsledku toho nastavují platové hladiny pro muže i ženy v převážně ženských povoláních na nižší úrovni, než tomu je v povoláních, kde je zastoupení mužů vyšší (England 1992; Kilbourne et al. 1994; England, Folbre 2005). Zatímco obecná platová mezera se snížila, protože se do „mužských“ oborů dostalo více žen (England, Folbre 2005), nemáme žádný důkaz o tom, že kleslo podhodnocení povolání v důsledku toho, že v nich pracují ženy (Levanon, England, Allison 2009). Podle interpretace soudů ve Spojených státech amerických není dokonce tento typ diskriminace mezi povoláními nezákonný (England 1992: 225–251; Steinberg 2001), i když je nezákonné platit ženám méně než mužům ve stejném povolání, pokud nejsou ve hře faktory jako seniorita, kvalifikace nebo výkon. Ve světle této skutečnosti pak mají muži i ženy peněžní důvody vybírat si povolání, kde dominují muži. Proto bychom

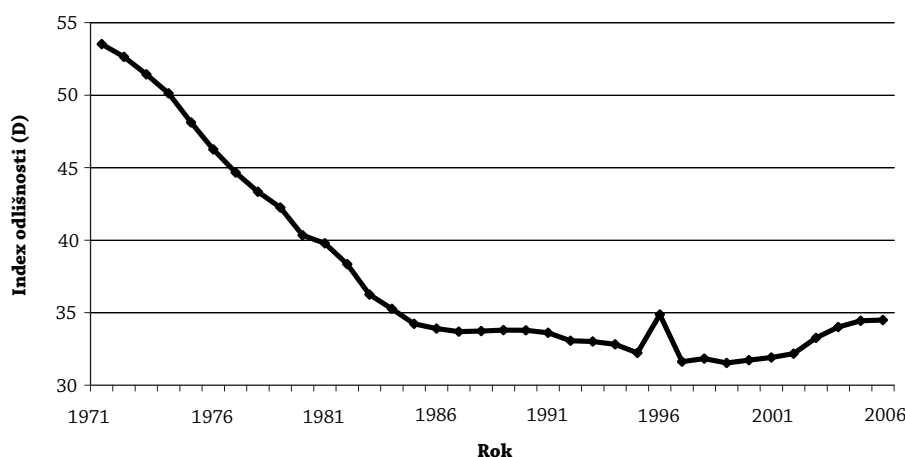
neměli být překvapeni, že desegregace povolání se z větší části odehrála tím, že ženy pronikly do oblastí, kde převládají muži, spíše než by se muži přesunuli do oblastí, kde převládají ženy.

V souladu s důvody, které vyplývají z pokračujícího podhodnocení ženských oborů, se desegregace v oborech vysokoškolského studia také odehrává v důsledku průniku žen do oborů, které byly převážně mužské, ale ne rostoucím počtem mužů v „ženských“ oborech. Od roku 1970 ženy v rostoucí míře vstupovaly do dříve mužských oborů spojených s obchodem, jako je obchod, marketing a účetnictví. Méně si jich volilo tradiční ženské obory jako angličtinu, pedagogiku nebo sociologii a mezi muži došlo jen k malému nárůstu ve volbě ženských oborů (England, Li 2006: 667–669). Graf 2 ukazuje desegregaci oborů bakalářského studia prostřednictvím indexu odlišnosti (D), škály, kde úplná segregace (všechny obory jsou buď mužské, nebo ženské) je 100, a úplná integrace (všechny obory mají stejný podíl žen, jako je podíl žen ve všech bakalářských oborech v daném roce) je 0. Z grafu je vidět, že segregace značně poklesla v roce 1970 a na počátku 80. let 20. století, ale od poloviny 80. let 20. století je poměrně stálá. V té době také skončila integrace žen do obchodních oborů (England, Li 2006).

V poslední době se zastoupení žen zvýšilo i mezi držiteli profesních titulů, kde dříve dominovali muži, ženy ve větších počtech získávají tituly v oblasti medicíny, obchodu, administrativy a práva. V roce 1960 tvořily ženy 6 % držitelů titulu doktor medicíny, v roce 1980 už to bylo 23 %, 43 % v roce 2000 a 49 % v roce 2007; analogické počty v případě doktorek práv jsou 3, 30, 46 a 47 % a v oblasti obchodu a administrativy (a profesních titulů v managementu), 4, 22, 39 a 44 % (National Center for Education Statistics 2004–2008). Nicméně z hlediska zastoupení mužů v profesních oborech, kde převládají ženy, jako jsou knihovnictví, sociální práce či pečovatelské služby, k žádnému zásadnímu nárůstu nedošlo (National Center for Education Statistics 2009).

Jak ženy v rostoucí míře získávaly vzdělání v dříve mužských oborech, tak se také ve větších počtech integrovaly do povolání v managementu a profesích, kde dříve dominovali muži (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 10–13). Ženy se sice potýkají s diskriminací a odporem svých kolegů, když se do těchto oborů snaží začlenit, mají pro to ale silný peněžní důvod. Když si muži vyberou obor, kde tradičně převládají ženy, ztrácejí finančně a navíc se musejí potýkat s kulturním odsudkem. Proto mají jen velmi málo důvodů překračovat genderové hranice. A tak i když někteří muži vstoupili do povolání v maloobchodních službách poté, co ztratili práci ve výrobě, je zde jen málo důvodů pro dobrovolný pohyb tímto směrem. To pak z desegregace do značné míry činí jednosměrný trend.

A jaké jsou důvody na straně zaměstnavatelů? Vede se sice určitá diskuse o tom, zda bez pracovněprávní legislativy zajišťující rovné příležitosti mají zaměstnavatelé důvod pro diskriminaci v přijímání a umisťování zaměstnanců a zaměstnankyň, nebo zda je pro ně jednoduše lepší, když přijímají zaměstnance a zaměstnankyň genderově slepě (debatu naleznete in Jackson 1998; England 1992: 54–68). Ať



Graf 2. Segregace studijních oborů podle pohlaví v případě držitelů a držitelek bakalářského titulu v USA, 1971–2006.

Zdroj: Autorčiny výpočty na základě údajů The National Center for Education Statistics (NCES) 1971–2003 a NCES 2004–2007.

již je pravda kdekoli, právní vynucování antidiskriminačních zákonů na diskriminaci v zaměstnávání uvalilo určité náklady (Hirsh 2009), což pravděpodobně snížilo diskriminaci v přijímání do zaměstnání a tím i segregaci povolání.

### Sféra „osobního“

„Osobní je politické“ bylo feministickým sloganem boje v 60. letech 20. století, které podnítilo ženy, aby požadovaly rovnost v soukromém i veřejném životě. Nicméně konvence zakotvené v mužské dominanci se změnily v „osobní“ sféře mnohem méně než ve světě práce. Tam, kde se změnily, ale působí stejné asymetrie, které jsem popsala výše ve vztahu ke světu práce. U rodičů tak například vidíme mnohem větší pravděpodobnost, že budou holčičkám dávat „chlapecké“ hračky jako Lego, než by svým synům dávali panenky. Dívky se také zapojily do sportu více, než se chlapci pustili do roztleskávačství nebo baletu. Ženy dnes běžně nosí kalhoty, zatímco sukně u mužů jsou stále raritou. Určitý počet žen si začal po svatbě nechávat rodné příjmení (Goldin, Shim 2004), ovšem mužů, kteří si vezmou příjmení své manželky, je jen velice málo. Zde, stejně jako v případě práce, asymetrie následuje důvody, i když jsou nemateriální. Tyto sociální důvody totiž plynou z prakticky se neměnicího podhodnocení aspektů kulturně spjatých s femininitou. Když si chlapci a muži zvolí „ženské“ aktivity, často se musejí potýkat s despektem, když se ale ženy a dívky vloží do „mužských“ aktivit, získávají v některých případech respekt.

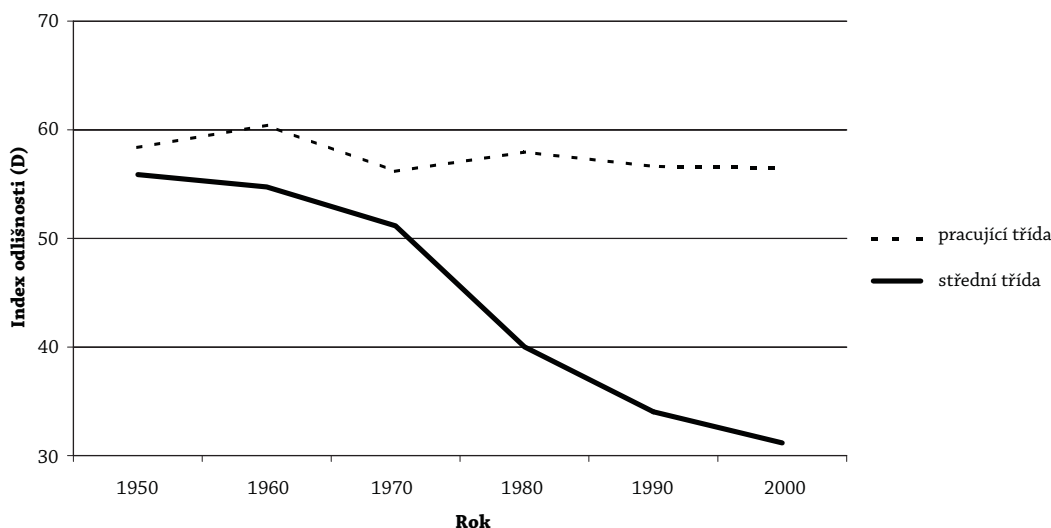
Více než asymetrie v genderové proměně v soukromé sféře ale zarazí, jak málo se genderování v této oblasti vůbec proměnilo, zejména v dyadických heterosexuálních vztazích. Jsou to muži, kdo obvykle zvou ženy na rande, sexuální chování je obecně iniciováno muži (England, Shafer, Fogarty 2008). Došlo sice k nárůstu sexuálního uvolnění, díky čemuž se sex mimo dlouhodobé vztahy stal přijatelnější jak v případě mužů, tak žen. Nicméně genderový aspekt této oblasti – dvojí standard – neústupně přetrvává; v případě náhodného sexu jsou ženy posuzovány mnohem přísněji než muži (Hamilton, Armstrong 2009; England, Shafer, Fogarty 2008). Všudypři-

tomnost otázek na výšku na internetových seznamkách naznačuje, že konvence, že by měl být muž vyšší než žena, se neposunula ani o píď. Převládá též dvojí standard stárnutí, a tak šance žen na sňatek s rostoucím věkem klesá mnohem více než v případě mužů (England, McClintock 2009). Stále se očekává, že to bude muž, kdo požádá o ruku (Sassler, Miller 2007). Při svatbě si také obrovská většina žen bere příjmení svého manžela. Počet žen, které si ponechaly svoje příjmení, vzrostl v 70. a 80. letech 20. století, ale jen málo v dalších letech a nikdy nepřekročil 25 % ani mezi vysokoškolačkami, u nichž je toto procento vyšší než u jiných skupin žen (Goldin, Shim 2004). Děti také obvykle dostávají příjmení svých otců. Nedávný průzkum dokonce zjistil, že i v případech, kdy nejsou matka s otcem sezdáni, dostává 92 % dětí otcovo příjmení (McLanahan v tisku). A i když nemáme vývojová data ke všem těmto osobním záležitostem, můj instinkt mi říká, že se změnily mnohem méně než genderové aspekty světa placené práce.

Změny, které vidíme v heterosexuální osobní sféře, mohou být omezené v důsledku toho, že důvody pro změnu v těchto věcech jsou pro ženy mnohem nejasnější než jejich důvody pro jejich průnik do placené práce a do lépe placených „mužských“ povolání. Důvody jsou to zejména neekonomické. Pro ženy může být například smysluplné si ponechat svoje rodné příjmení a dát je svým dětem, pravděpodobně si také užívají sexuální svobodu a možnost vztahy iniciovat, zejména pokud za to nejsou odsouzeny. Ale tyto neekonomické výhody mohou být neutralizovány neekonomickými tresty za překročení genderových norem a skutečností, že některé ženy si tyto normy zvnitřnily. Ženy sice také mohou být sociálně penalizovány za porušení norem i ve sféře placené práce, když při vstupu do „mužských“ povolání překračují genderové bariéry, v tomto případě ale získávají ekonomicky.

### Dvě spolupůsobící logiky: práva žen na vzestupnou mobilitu a genderový esencialismus

Zdůraznila jsem, že klíčová změna v genderovém systému proběhla v důsledku integrace žen do tradičně mužských povolání a studijních oborů. Nicméně i tato proměna je nerov-



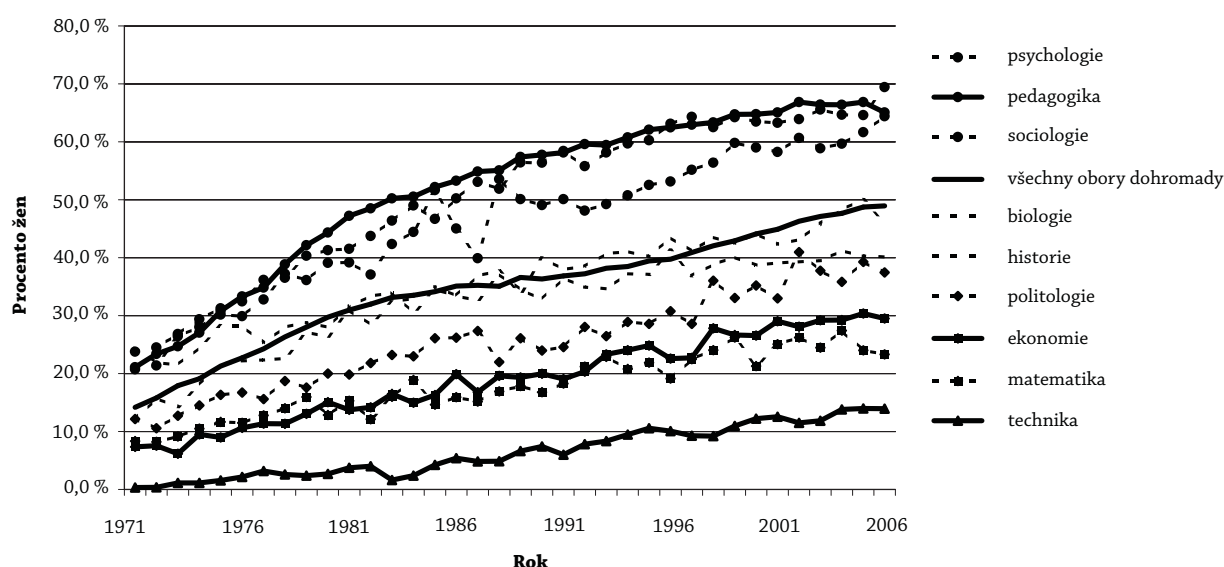
Graf 3. Segregace povolání střední třídy a pracující třídy podle pohlaví ve Spojených státech amerických, 1950–2000.  
Zdroj: Cotter et al. 2004:14. Povolání střední třídy zahrnují profese, management a nemaloobchodní prodej.  
Všechna ostatní jsou klasifikována jako povolání pracující třídy.

noměrná. Hlavní zevšeobecnění můžeme vidět v grafu 3, kde jsou rozdělena všechna povolání podle přibližného určení třídy, přičemž profesní, manažerské a nemaloobchodní prodejní povolání jsou klasifikována jako „střední třída“ a všechna ostatní jako „pracující třída“ (včetně maloobchodního prodeje, montážních prací ve výrobě, dělnických profesí a dalších neprofesních služeb). Prostřednictvím indexu odlišnosti graf 3 ukazuje, že desegregace pokročila mnohem rychleji v povoláních střední třídy než v povoláních pracující třídy. Povolání střední třídy vykazují dramatickou desegregaci, i když se rychlost tohoto trendu po roce 1990 snížila. Naproti tomu povolání pracující třídy jsou prakticky stejně segregovaná, jako byla v roce 1950! Ženy se ve vysokých počtech začlenily do dříve maskulinních bašt managementu, práva, medicíny i akademie. Ale získaly jen slabou pozici v dělnických profesích, kde dominují muži, jako instalatérství, stavebnictví, řízení nákladních vozidel, svářečství a montážní práce v průmyslových oborech pro dlouhodobou spotřebu, jako jsou automobilový průmysl a ocelářství (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004: 12–14). Situace je zhruba stejná v dalších bohatých zemích (Charles, Grusky 2004). Stejný třídní rozdíl můžeme vidět, když srovnáme míru segregace mezi osobami s různou mírou vzdělání; ve Spojených státech amerických se segregace podle pohlaví od roku 1970 zmenšila mnohem více mezi vysokoškoláky než v jakékoli jiné vzdělanostní skupině (Cotter, Hermsen, Vanneman 2009, 2004: 13–14).

Proč se desegregace projevuje pouze ve vysokých povoláních? Tato otázka má dvě části: proč se ženy nezačlenily mnohem více do dělnických profesí a proč se houfně začlenily do odborných a manažerských pozic? Proč jedno, a ne druhé? Jistě za tím stojí mnoho faktorů,<sup>6</sup> já se zde zaměřím na jedno vysvětlení, které čerpá z práce Marie Charles a Karen Bradley (Charles v tisku; Charles, Bradley 2002, 2009). Ve Spojených státech amerických a mnoha západních společnostech se dnes ideologicky a institucionálně ustavil určitý druh gende-

rového egalitarismu, jenž stojí na logice, že jednotlivci by měli mít rovná práva na vzdělání a práci podle své volby. Úspěch a vzestupná mobilita jsou navíc obecně oceňovány. Je zde také „postmateriální“ aspekt kultury, který člověka směřuje k tomu, aby našel své „skutečné já“. Obecným étosem je tak kombinace „amerického snu“ a liberálního individualismu. Mnoho žen, stejně jako mužů, se chce „posunout nahoru“ z hlediska příjmu a/nebo statusu nebo se alespoň vyhnout pohybu dolů. Ale nahoru a dolů ve vztahu k jaké referenční skupině? Zastávám názor, že implicitní referenční skupinou jsou typicky osoby v předcházejících generacích (nebo předcházejících věkových kohortách) stejné sociální třídy a stejného pohlaví. Ženy například mohou vidět jako referenční bod svoje matky, tety nebo ženy, které dosáhly stejné míry vzdělání před deseti lety. Osoby stejného pohlaví jsou implicitní referenční skupinou kvůli silnému vlivu genderového esencionalismu, tj. přesvědčení, že muži a ženy jsou vrozeně a zásadně odlišní (Charles v tisku; Ridgeway 2009). Zatímco liberální individualismus podporuje oddanost genderovému egalitarismu „svobodné volby“ (jako například právní rovnost příležitostí), orientace směrem k genderově typickým drahám byla paradoxně pravděpodobně podpořena nově se prosazující formou individualismu, která zdůrazňuje nutnost objevit a dát prostor vlastnímu „skutečnému já“. Pojetí tohoto já budou ve skutečnosti do značné míry sociálně konstruovaná a budou čerpat ze sociálně relevantních identit. V důsledku všudypřítomnosti genderu v kultuře (Ridgeway 2009; West, Zimmerman 1987) se potom gender často stává nejdostupnějším materiálem pro konstrukci aspirací, zejména pokud je volba povolání viděna jako hluboké vyjádření sebe sama (Charles, Bradley 2009).

Ve světle všech těchto faktů předkládám hypotézu, že pokud se ženy mohou statusově či příjmově posunout směrem „nahoru“ ve vztahu ke své referenční skupině a zároveň zůstat v povoláních, která jsou typicky obsazovaná žena-



Graf 4. Procento všech držitelů doktorského titulu, kteří jsou ženského pohlaví ve vybraných oborech, 1971–2006.  
Zdroj: Autorčiny výpočty na základě dat The National Center for Education Statistics (NCES) 1971–2003 a NCES 2004–2007.  
Hodnota všechny obory dohromady odkazuje ke všem oborům doktorského studia, ne pouze devíti vybraným oborům.  
Technika odkazuje k doktorským titulům v elektrotechnice. Psychologie nezahrnuje klinickou psychologii.

mi, potom kvůli genderovým přesvědčením a genderovým identitám bude více pravděpodobné, že tak učiní. Pokud ale nemohou postoupit výše, aniž by se začlenily do mužského oboru, a zároveň existuje poptávka a diskriminace není příliš silná, potom bude pravděpodobnější, že genderové hranice překročí. Proč potom ve světle této hypotézy ženy nevstoupily ve větších počtech do převážně mužských dělnických profesí? Je jisté, že mnoho žen bez vysokoškolského vzdělání by vydělávalo mnohem více v kvalifikovaných dělnických profesích nebo odborově organizovaných výrobních povoláních než ve službách, kde ženy této vzdělanostní skupiny typicky pracují – práce jako domácí pomocnice, pečovatelka o děti, prodavačka v maloobchodě nebo šička v textilním průmyslu. Mají tedy ekonomický důvod do těchto povolání vstupovat. Tyto ženy by se ale také mohly posunout „nahoru“ do úřednických pozic nebo školství, do povolání s vyšším statusem a platem, nicméně stále tradičně ženských. Mnohé se vydávají právě po této cestě a často si zvyšují kvalifikaci.

Vezměme potom ženy, které předpokládaly, že půjdou na vysokou školu a jejichž matky pracovaly v povoláních, kde převládají ženy a kde je potřeba vysokoškolský titul, jako učitelka, zdravotní sestra, knihovnice nebo sociální pracovníce. Pro tyto ženy statusový nebo příjmový postup směrem nahoru ve srovnání s jejich referenční skupinou vyžaduje, aby vstoupily do mužských povolání; neexistují totiž prakticky žádné jiné silně feminizované obory s vysokým statusem než tyto ženské profese. Jsou to právě tyto ženy, často ženy ze středních tříd, které se v nedávných desetiletích začlenily do managementu, práva, medicíny a výzkumu. Pro ně by vzestupná mobilita nebyla v rámci tradičních hranic možná, takže u nich byla vyšší pravděpodobnost, že vstoupí do mužských oborů.

Stručně řečeno, podle mého názoru je jedním důvodem, proč se ženy začlenily do mužských profesí a managementu v mnohem větší míře než do dělnických profesí to, že ženy, pro které by vstup do převážně mužských dělnických povolání znamenal „postup“, měly také možnost postoupit výše vstupem do vyšších ženských povolání skrze další vzdělání. Měly tedy možnost vzestupné mobility, aniž by musely překročit genderové hranice, přičemž jejich sestry ze střední třídy takovou možnost nemají.

Dokonce i ženy, které vstupují do typicky mužských povolání, si ale někdy v jejich rámci vybírají podobory s vyšším zastoupením žen. V některých případech to, že skončí v ženských podoborech, je výsledkem diskriminace, v jiných to ale může být výsledkem genderového esencialismu, na který jsem poukázala výše. Příkladem je vstup žen do doktorského studia a profesorských pozic. Tento rozvoj přivedl ženy do nové oblasti. Ale v jejím rámci nedošlo od roku 1970 prakticky k žádné desegregaci doktorských oborů (England et al. 2007: 32).<sup>7</sup> Procento žen vzrostlo z pouhých 14 % z těch, kteří v roce 1971 získali doktorát, téměř až k polovině. Získání doktorátu bylo ale podmíněno tím, že ženy ani muži příliš nezměnili studijní obory (England et al. 2007). To můžeme vidět v grafu 4, který ukazuje procento žen v devíti hlavních oborech studia v letech 1971–2006. Procento žen v každém oboru se dramaticky zvýšilo a odráží obecný nárůst počtu žen, které získávají doktorát. Ovšem pořadí oborů podle zastoupení žen se změnilo jen málo. Obory s nejvyšším procentem žen jsou dnes ty, kde bylo zastoupení žen ve srovnání s ostatními obory vysoké již před několika dekadami.

Co tedy vysvětluje fakt, že se doktorské obory – a tím i univerzitní katedry – nepodařilo desegregovat? Podle tvrzení, které jsem vyložila výše, je to proto, že extrémní diferenciace oborů akademického studia umožnila ženám po-

stup „nahoru“ do doktorského studia a akademické dráhy, ale pouze v oborech, které se zdály konzistentní s jejich (nepsanými genderovanými) představami o zájmech a představě „skutečného já“. Akademičky v humanitních a sociálních vědách se tak nacházejí v dílčích jednotkách (disciplínách) s vyšším zastoupením žen v rámci jednotky, kde stále ještě poměrně silně dominují muži, totiž v profesorském sboru.

### Závěr

Proměna genderového systému není rovnoměrná, životy některých skupin lidí se proměnily více než jiných a tyto změny probíhaly v některých oblastech důrazněji než v jiných. Přestože svoji roli hraje mnoho faktorů, nabídla jsem zde dvě obecná vysvětlení nerovnoměrnosti této změny.

Za prvé tvrdím, že kvůli kulturnímu a institucionálnímu podhodnocení charakteristik a aktivit spojovaných se ženami mají muži pramalý důvod vstupovat do špatně ohodnocených, tradičně ženských aktivit, jako je péče o domácnost, nebo do povolání, kde převažují ženy. Naproti tomu ale ženy měly silné ekonomické důvody pro vstup do tradičně mužských domén placené práce a typicky mužských povolání. A když se diskriminace v přijímání do práce zmenšila, mnohé tak učinily. Tyto důvody se ale lišily podle třídního postavení: pohnutka jít do placeného zaměstnání je mnohem silnější u žen, které mohou více vydělat; proto jsou míry zaměstnanosti vyšší u vysoce vzdělaných žen. Poukázala jsem také na skutečnost, že v genderování osobní sféry ke změně nedošlo, a to zejména v heterosexuálních romantických a sexuálních vztazích.

Za druhé jsem zkoumala dopady spolupůsobení dvou západních kulturních a institucionálních logik. Individualismus, který zahrnuje víru v právo na rovné příležitosti v přístupu k práci a vzdělání proto, aby jednotlivec mohl vyjádřit své „skutečné já“, podporuje určitý druh genderového egalitarismu. Nezpochybňuje ale podhodnocení tradičně ženských oblastí, naopak podporuje právo žen na vzestupnou mobilitu skrze rovný přístup ke vzdělání a k práci. Jistě, tento ideál nebyl realizován dokonale, je to ale tento typ genderového egalitarismu, který je pevně zakotven. Spolu s tím ale paradoxně působí silné (i když nepsané) přesvědčení o genderovém esencialismu – že muži a ženy jsou vrozeně a od základu jiní ve svých zájmech a dovednostech (Charles v tisku; Charles, Bradley 2002, 2009; Ridgeway 2009). Téměř žádní muži a jen velice málo žen, včetně těch, které vyznávají „rovné příležitosti“, se explicitně nezasazují o zrušení genderové diferenciace jako takové. Genderový esencialismus podporuje tradiční volby a vede ženy k tomu, aby vnímaly předcházející kohorty žen své sociální třídy jako referenční skupinu pro svoji vzestupnou mobilitu. Z toho pro mne plyne závěr, že spolupůsobení těchto dvou logik – individualismu rovných příležitostí a genderového esencialismu – vede k tomu, že ženy s největší pravděpodobností vstupují do netradičních studijních nebo pracovních oborů, když neexistuje žádná ženská oblast, která by skýtala možnost vzestupné mobility ve vztahu k takto sociálně konstruované referenční skupině. Tento fakt pomáhá vysvětlit, proč se ženy více začlenily do profesí a manažerských

pozic, kde dominovali muži, než do převážně mužských dělnických profesí. Ženy z dělnické třídy, jejichž matky pracovaly jako domácí pomocnice nebo dělnice v průmyslové výrobě pro krátkodobou spotřebu, se mohly finančně posunout vzhůru vstupem do dělnických „mužských“ povolání, často se ale rozhodly získat vyšší vzdělání a posunout se do ženských povolání jako sekretářky nebo učitelky. Jsou to ženy ze středních tříd, jejichž matky byly učitelkami nebo zdravotními sestrami, které nemohou postoupit výše, aniž by vstoupily do kariéry, kde dominují muži, a jsou to právě tyto ženy, které se začlenily do managementu, práva, medicíny a akademické profese. Současně s tím, jak se začlenily do velkých oblastí, jako je akademická profese, ale často tíhnou k oborům studia, které jsou pro ženy typičtější.

Jako socioložky zdůrazňujeme vazby mezi částmi sociálního systému. Všimáme si například, jak genderová nerovnost v povolání ovlivňuje genderovou nerovnost v rodině a naopak (England, Farkas 1986). Vazby mezi jednotlivými částmi systému jsou také uznávány v současném převládajícím pohledu na gender jako mnohaúrovňový systém s kauzálními šipkami směřujícími oběma směry od makroroviny k mikrorovině (Risman 2004). Všechny tyto vazby bezpochyby existují, ale nerovnoměrnost genderových změn podtrhuje to, jak volně propojené části sociálního systému jsou a o kolik silnější jsou některé kauzální síly pro změnu než jiné. Například: protože ta část feministického poselství, která hlásala rovný přístup žen k práci a vzdělání, dobře rezonovala s liberálním individualismem, podařilo se jí se významně prosadit a jejím výsledkem je značná část toho, čemu říkáme genderová revoluce. Jak ale ženy vstupovaly do zaměstnání a „mužských“ profesí a manažerských pozic, ta část feminismu, která zpochybňovala podhodnocení tradičních ženských aktivit a prací měla jen malý úspěch. Výsledkem je přetrvávající nízké ohodnocení žen, které se zaměřují na mateřství a tradiční ženské práce, a málo důvodů pro to, aby se muži na této genderové revoluci začali také podílet.

Při diskusi o nerovnoměrné povaze genderové změny jsem se také zastavila u toho, že ten typ genderové změny s největší hybností – vstup žen ze středních tříd do tradičně mužských sfér – se v poslední době zastavil (Cotter, Hermsen, Vanneman 2004, 2009). Míra zaměstnanosti žen se stabilizovala, desegregace povolání se zpomalila a desegregace studijních oborů se zastavila. Zpomalilo se i narušování platových rozdílů podle pohlaví (Cotter, Hermsen, Vanneman 2009). A tak zatímco důvod pro to, že se postup změn zastavil a že změny probíhají nerovnoměrně, není zřejmý, skutečnost, že se změny zastavily, nám připomíná, jak je genderově egalitární změna podmíněná a závislá na předchozím vývoji, a také, že neexistuje žádný pevný konečný bod, kdy bychom si mohli říct, že jsme dosáhli rovnosti. Změna byla do stejné míry nezamýšleným důsledkem větších institucionálních a kulturních sil jako výsledkem realizace snah feministického organizování, i když i to určitě pomohlo.<sup>8</sup> Ve světle nedávného zastavení změn bude jistě budoucí feministické organizování nutné pro to, aby došlo k jejich opětovnému oživení.

## Literatura

- Bailey, M. J. 2006. „More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply.“ *Quarterly Journal of Economics*, No. 121: 289–320.
- Bergmann, B. 2005. *The economic emergence of women*, 2. vydání. New York: Basic Books.
- Bianchi, S., Robinson, J. P., Millie, M. A. 2006. *Changing rhythms of American family life*. New York: Russell Sage Foundation.
- Burstein, P. 1989. „Attacking sex discrimination in the labor market: A study in law and politics.“ *Social Forces*, No. 67: 641–665.
- Charles, M. V tisku. „A world of difference: International trends in women's economic status.“ *Annual Review of Sociology*.
- Charles, M., Bradley, K. 2002. „Equal but separate: A cross-national study of sex segregation in higher education.“ *American Sociological Review*, No. 67: 573–599.
- Charles, M., Bradley, K. 2009. „Indulging our gendered selves: Sex segregation by field of study in 44 countries.“ *American Journal of Sociology*, No. 114: 924–976.
- Charles, M., Grusky, D. B. 2004. *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cohen, P. N., Bianchi, S. M. 1999. „Marriage, children, and women's employment: What do we know?“ *Monthly Labor Review*, No. 122: 22–31.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., England, P. 2008. „Moms and jobs: Trends in mothers' employment and which mothers stay home.“ Pp. 379–386 in Coontz, S., Parson, M., Raley, G. (eds.). *American families: A multicultural reader*. 2. vydání. New York: Routledge.
- Cotter, David A., Joan M. Hermsen a Reeve Vanneman. 2004. *Gender inequality at work*. New York: Russell Sage Foundation.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Vanneman, R. 2009. „End of the gender revolution website.“ [online] (cit. 14. 12. 2009). Dostupné z: <<http://www.bsos.umd.edu/soc/vanneman/endofgr/default.html>>.
- Edin, K., Kefalas, M. 2005. *Promises I can keep: Why poor women put motherhood before marriage*. Berkeley: University of California Press.
- England, P. 1992. *Comparable worth: Theories and evidence*. New York: Aldine.
- England, P., Allison, P., Su Li, N Mark, N., Thompson, J., Budig, M., Sun, H. 2007. „Why are some academic fields tipping toward female? The sex composition of U.S. fields of doctoral degree receipt, 1971–2002.“ *Sociology of Education*, No. 80: 23–42.
- England, P., Farkas, G. 1986. *Households, employment, and gender: A social, economic, and demographic view*. New York: Aldine.
- England, P., Folbre, N. 2005. „Gender and economic sociology.“ Pp. 627–649 in Smelser, N. J., Swedberg, R. (eds.). *The handbook of economic sociology*. New York: Russell Sage Foundation.
- England, P., Garcia-Beaulieu, C., Ross, M. 2004. „Women's employment among Blacks, whites, and three groups of Latinas: Do more privileged women have higher employment?“ *Gender & Society*, Vol. 18, No. 4: 494–509.
- England, P., Gornick, J. C., Fitzgibbons Shafer, E. 2008. „Is it better at the top? How women's employment and the gender earnings gap vary by education in sixteen countries.“ Příspěvek přednesený na výročním zasedání Americké sociologické asociace v roce 2008.
- England, P., Su Li. 2006. „Desegregation stalled: The changing gender composition of college majors, 1971–2002.“ *Gender & Society*, No. 20: 657–677.
- England, P., McClintock, E. A. 2009. „The gendered double standard of aging in U.S. marriage markets.“ *Population and Development Review*, No. 35: 797–816.
- England, P., Fitzgibbons Shafer, E., Fogarty, A. C. K. 2008. „Hooking up and forming romantic relationships on today's college campuses.“ Pp. 531–546 in Kimmel, M., Aronson, A. (eds.). *The gendered society reader*. 3. vydání. New York: Oxford University Press.
- Ferree, M. M. 1976. „Working-class jobs: Paid work and housework as sources of satisfaction.“ *Social Problème*, Vol. 23, No. 4: 431–441.
- Goldin, C., Shim, M. 2004. „Making a name: Women's surnames at marriage and beyond.“ *Journal of Economic Perspectives*, No. 18: 143–160.
- Hamilton, L., Armstrong, E. A. 2009. „Gendered sexuality in young adulthood: Double binds and flawed options.“ *Gender & Society*, No. 23: 589–616.
- Hirsh, C. E. 2009. „The strength of weak enforcement: The impact of discrimination charges on sex and race segregation in the workplace.“ *American Sociological Review*, Vol. 74, No. 2: 245–271.
- Jackson, R. M. 1998. *Destined for equality: The inevitable rise of women's status*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kilbourne, B. S., England, P., Farkas, G., Beron, K., Weir, D. 1994. „Returns to skills, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men.“ *American Journal of Sociology*, No. 100: 689–719.
- Kuperberg, A., Stone, P. 2008. „The media depiction of women who opt out.“ *Gender & Society*, No. 2: 497–517.
- Levanon, A., England, P., Allison, P. 2009. „Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 census data.“ *Social Forces*, No. 88: 865–892.
- Mare, R. D. 1991. „Five decades of educational assortative mating.“ *American Sociological Review*, No. 56: 15–32.
- McLanahan, S. V tisku. „Children in fragile families.“ In Carlson, M., England, P. (eds.). *Families in an unequal society*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M., Tichenor, V. 2008. „The importance of motherhood among women in the contemporary United States.“ *Gender & Society*, No. 22: 477–496.

- Morris, M., Western, B. 1999. „Inequality in earnings at the close of the twentieth century.“ *Annual Review of Sociology*, No. 25: 623–657.
- National Center for Education Statistics. 1971–2003. *Digest of education statistics*. Washington, DC: Government Printing Office.
- National Center for Education Statistics. 2004–2007. *Table numbers by year*: 2004: 253, 2005: 252, 2006: 58, 2007: 264, 2008: 279. [online] (cit. 14. 12. 2009). Dostupné z: <<http://nces.ed.gov/programs/digest>>.
- Percheski, C. 2008. „Opting out? Cohort differences in professional women's employment rates from 1960 to 2000.“ *American Sociological Review*, No. 73: 497–517.
- Ridgeway, C. L. 2009. „Framed before we know it: How gender shapes social relations.“ *Gender & Society*, No. 23: 145–160.
- Risman, B. J. 2004. „Gender as a social structure: Theory wrestling with activism.“ *Gender & Society*, No. 18: 429–450.
- Risman, B. J. 2009. „From doing to undoing: Gender as we know it.“ *Gender & Society*, No. 23: 81–84.
- Sassler, S., Miller, A. 2007. „Waiting to be asked: Gender, power and relationship progression among cohabiting couples.“ Příspěvek přednesený na výročním zasedání Americké sociologické asociace v roce 2007. New York, srpen.
- Steinberg, R. J. 2001. „Comparable worth in gender studies.“ Pp. 2393–2397 in Smelser, N. J., Baltes, P. B. *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*. 4. svazek. Cambridge: Cambridge University Press.
- West, C., Zimmerman, D. H. 1987. „Doing gender.“ *Gender & Society*, No. 1: 125–151.

## Poznámky

- 1** Text byl přeložen z anglického originálu England, P. 2010. „The Gender Revolution: Uneven and Stalled.“ *Gender & Society*, Vol. 24, No. 2: 149–166. Copyright © by Sociologists for Women in Society, 2011. Reprinted by permission of SAGE Publications, Inc. Překlad © Marcela Linková, 2011.
- 2** Poznámka autorky: Děkuji Marii Charles, Shelley Correll, Davidu Cotterovi, Myře Ferree, Joan Hermsen, Joye Misra, Cecilii Ridgeway a Reeve Vannemanovi za jejich poznámky a Karen Powroznik za výzkumnou pomoc.
- 3** V tomto článku používám termín třída k pojmenování jak kategoriálních představ třídy, tak gradačních představ socioekonomické pozice. Často používám vzdělání nebo povolání jako nedokonalý, ale jednoduše dostupný indikátor třídy.
- 4** Doplnkovou hypotézou pro to, proč je míra zaměstnanosti nižší u žen s nižším vzděláním, je skutečnost, že tyto ženy ve srovnání s ženami s vyšším vzděláním přikládají větší váhu mateřství a nacházejí menší vnitřní smysluplnost v práci, kterou mohou sehnat. V tomto směru Edin a Kefalas (2005) argumentují, že ženy s nízkými příjmy přikládají vyšší hodnotu mateřství, protože mají jen málo alternativních zdrojů uspokojení. Nicméně Ferree (1976) zjistila, že ženy z pracujících tříd byly šťastnější, pokud měly zaměst-

nání; pracovaly za peníze a jejich práce jim navíc poskytla pocit vlastních schopností, sociální propojenosti a sebeurčení. McQuillan et al. (2008) zjistili, že vzdělání ani kariérismus nekoreluje s hodnotou přikládanou mateřství. Obecně lze tedy říci, že neexistuje žádný jasný závěr týkající se třídní diferenciace v tom, jak si ženy cení mateřství a práce.

**5** Zaměstnanost žen je vyšší na vyšších vzdělanostních stupních, není ale jasné, jestli genderová mezera v zaměstnání na vyšších vzdělanostních stupních je menší. Důvodem je, že zaměstnanost mužů je také ovlivněna vzděláním. Například v roce 2007 94 % mužů s vysokoškolským vzděláním, ale pouze 74 % mužů s nižším než středoškolským vzděláním, bylo někdy během roku zaměstnáno (Cotter, Hermsen, Vanneman 2009). Jak se liší genderová nerovnost v zaměstnání, závisí na metodě, která je pro měření nerovnosti použita. Nerovnost je menší na vyšších vzdělanostních stupních, pokud se používá poměr zaměstnanosti žen k zaměstnanosti mužů, ale ne tehdy, pokud se používá rozdíl mezi logaritmičnými šancemi zaměstnanosti žen a mužů (autorčiny výpočty na základě Cotter, Hermsen, Vanneman 2009; výsledky nejsou ukázány).

**6** Dalším důležitým faktorem je, že dělnické mužské profese se redukuji (Morris, Western 1999), takže integrace žen by byla obtížnější, i kdyby se do nich chtěly začlenit. Muži v dělnických profesích mohou také ženy více obtěžovat a držet je mimo dělnická povolání než v odborných a manažerských povoláních, protože bez třídního privilegia mohou muži v dělnických povoláních cítit silnější potřebu chránit svoje genderové privilegium než privilegovanější muži. A na konec je možné, že Komise pro rovné příležitosti v zaměstnání měla institucionální předpoklad pro předkládání případů, které napadaly diskriminaci ve vysokých manažerských nebo profesních pozicích, zejména pokud šlo o „skleněný strop“. To by mohlo vysvětlit, proč Paul Burstein (1989) zjistil vyšší míru diskriminace na vysokých pracovních pozicích.

**7** England et al. (2007) ukázali netriviální změnu v segregaci doktorských titulů do roku 2002. S použitím stejného zdroje (National Center for Education Statistics 2004–2007) jsem vypočetla index odlišnosti, který ukazuje, že k žádné změně nedošlo až do roku 2006 (výsledky nejsou ukázány).

**8** Risman (2009) nám připomíná, že naše vlastní výuka má pravděpodobně vliv na to, že je feminismus udržován při životě, protože dnešní mladé feministky a feministi často uvádějí, že jejich vysokoškolské semináře byly tím místem, kde se jako feministi a feministky začali identifikovat.

*Paula England je profesorkou sociologie na Stanfordské univerzitě a členkou Clayman Institute for Gender Research. Její současný výzkumný zájem se soustřeďuje na třídní rozdíly v případech neplánovaného těhotenství a na sexualitu a romantické vztahy mezi mládeží a mladými dospělými. V roce 1999 získala Jessie Bernard Award Americké sociologické asociace za studium genderu. Korespondenci zasílejte na adresu: [pengland@stanford.edu](mailto:pengland@stanford.edu).*