UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

DIZERTAČNÍ PRÁCE

Mgr. JAKUB ŠTĚDROŇ **2016**

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
Ústav etnologie – Obor kulturologie

Mgr. Jakub Štědroň

Dějiny a přítomnost afirmativních opatření (pozitivní diskriminace) v USA, České republice a dalších vybraných zemích

The History and Presence of the Affirmative Action in the USA, in The Czech Republic and other Countries

DIZERTAČNÍ PRÁCE

Vedoucí práce: doc. PhDr. Zdeněk Uherek, CSc.

2016

Prohlašuji, že jsem tuto doktorskou práci vypracoval samostatně s využitím uvedených pramenů.

V Praze, dne ……..... 2016

Podpis .....……

Abstrakt

Výrazem afirmativní akce je myšlen soubor opatření, která usilují o zvýšení zastoupení žen a menšin na pracovním trhu, v oblasti vzdělávání či politice, kde bylytyto skupiny historicky znevýhodněny. Při hledání původu afirmativních opatření jsem začal na samém počátku americké historie, kde jsem na příkladu otroctví a segregace chtěl poukázat na to, jak silné a dlouhé toto znevýhodnění bylo. Od konce 60. let byl tento název používán pro politiku, která se nespokojila pouze se zákazem diskriminačních praktik na základě rasy, původu či pohlaví v oblasti zaměstnávání či vzdělávání, ale aktivně se zasazovala o zpřístupňování možností pro ty, kterým byly historicky upírány, poškozovaly je i nadále zažité praxe v některých oblastech vzdělávání a zaměstnávání či v nich byli vzhledem ke svému významu podreprezentováni.

Ve snaze vykreslit tento fenomén nezkresleně jsem ve své práci dal prostor jak stoupencům afirmativních opatření, tak jejich kritikům. Byl jsem si též vědom, jak kontroverzně toto téma současná americká společnost vnímá. Práce dochází k závěru, že afirmativní akce tak, jak jsou v současnosti nastaveny, již nefungují efektivně.

Klíčová slova: afirmativní akce, afirmativní opatření, pozitivní diskriminace, diskriminace, segregace, USA, Afroameričané, ženy, kvóty, Česká republika, Romové

Abstract

The term *affirmative action* (U. S. English), or positive discrimination (British English) means positive steps taken to increase the representation of women and minorities in areas of employment, education, politics and business from which they had been historically excluded.

In search for the roots of affirmative action I start at the very beginning of the US history describing institutionalized forms of slavery and later move on to segregation to demonstrate how deep and strong this exclusion was. Since the late 1960s this expression has been used to refer to policies that go beyond the simple prohibition of

discrimination on grounds of race, national origin and sex in employment practices and educational system. These policies require further actions, *affirmative actions*, to make jobs and promotions and admissions to educational programs available to individuals from groups that have historically suffered from discrimination in gaining these opportunities or are, whether discriminated against or not by formal policies and informal practices, infrequently found in certain occupations or educational institutions and programs.

In an effort to create an *unprejudiced* picture of this phenomenon of American modern society, I try to open my work for arguments of both sides, the proponents and the opponents of affirmative action, with the awareness of how controversial this issue for American citizens is. The work however comes to a conclusion that affirmative action programs as they are and work at the moment, do not correspond with the present situation.

Keywords: Affirmative action, positive discrimination, discrimination, segregation, USA, African Americans, women, quotas, Czech Republic, Roma

Poděkování

Rád bych poděkoval Doc. PhDr. Zdeňku Uherkovi, CSc za cenné rady a připomínky, čas a trpělivost, které mi věnoval ve vrchovaté míře. Zároveň bych mu chtěl poděkovat za to, že mě před mnoha lety díky své práci v Etnologickém ústavu AV ČR nasměroval k mému profesnímu zaměření i dnešnímu zaměstnání.

OBSAH

Úvod 7
I. Diskriminace jako právní pojem 9
II. Pozitivní diskriminace jako jev s dlouhodobou kontinuitou 17
III. Neblahé americké dědictví 18
IV. Abolicismus - Hnutí za zrušení otroctví a role Afroameričanů v něm 23
V. Konec otroctví a problém institucionalizované segregace 28
VI. Harlemská renesance 32
VII. Svítání na lepší časy 34
VIII. Ve znamení změn 39
IX. JFK 42
X. Program Johnsonovy Velké společnosti 46
XI. Zákon o občanských právech 50
XII. Afirmativní opatření (pozitivní diskriminace) 54
XIII. Kritická teorie rasy 57
XIV. Americká předměstí jako nový způsob prostorové segregace 59
XV. Filozofický diskurz 62
XVI. Pozitivní diskriminace není diskriminací naruby 64
XVII. Afirmativní opatření v praxi: Pracoviště 66
XVIII. Meritokracie: vláda schopnějších jako rasová bariéra? 68
XIX. Radikálnější pojetí afirmativních akcí 70
XX. Filadelfský plán a vládní boj s odbory 72
XXI. Zavádění kvót 74
XXII. Výsledky afirmativních akcí na pracovním trhu 77
XXIII. Problém mzdové nerovnosti 79
XXIV. Legislativní dohled 81
XXV. Pozitivní diskriminace zasahuje univerzity 84
XXVI. Clintonův pragmatismus 87
XXVII. Úprava institutu pozitivní diskriminace v americkém právu 90
XXVIII. Americké veřejné mínění 93
XXIX. Kritika afirmativních akcí 95
XXX. Afirmativní akce na rozcestí 99
XXXI. Alternativy pozitivní diskriminace - „Top 10% Plan“ 100
XXXII. Nový směr - třídně orientované afirmativní opatření a argumenty na jejich podporu 104
XXXIII. Rovnost pohlaví 109
XXXIV. Kvóty pro ženy v EU 110
XXXV. Základní typy kvót 112
XXXVI. Afirmativní akce v ČR 119
XXXVII. Závěr 141
PŘÍLOHY 145
A. Vybraná soudní rozhodnutí týkající se afirmativních akcí/diskriminace na základě rasy nebo pohlaví 145
B. Důvody, o které se rozhodnutí opírala 150
C. Pozitivní opatření v legislativě EU 153
D. Příklady afirmativních akcí z jiných zemí 156
E. Postoj Mezinárodní organizace práce (ILO) 172
Použitá literatura 185

Úvod

Ve své práci se zaměřuji na jeden z nejzajímavějších a nejkontroverznějších fenoménů moderní americké společnosti několika posledních desetiletí. Tím se pro mne stal ucelený systém afirmativních akcí (v češtině se vžilo označení pozitivní diskriminace), který si za svůj cíl vytyčil nastolení větší sociální spravedlnosti mezi jednotlivými etnickými skupinami, které spoluvytvářejí obdivuhodnou pestrost dnešní Ameriky.

Samotné práci předchází teoretická kapitola, která vymezuje pojem diskriminace a uvádí i základní právní dokumenty upravující zákazy různých forem a druhů diskriminace.

První část práce je historickým exkurzem do doby, kdy se osvícenské myšleny a ideály stojící u zrodu pozitivní diskriminace ostře potýkaly s každodenní realitou otroctví a následné segregace. Historickému přehledu jsou věnovány i kapitoly III. až VII. Po nich následují „skutečné“ dějiny pozitivní diskriminace, které dostaly široký prostor v kapitolách IX. až XXII. Tato část nám přiblíží bouřlivá šedesátá léta s jejich bojem za občanská práva i rovnost nejenom pro americké občany černošského původu a ženy. Šedesátá léta se vyznačovala též novým způsobem myšlení i nahlížení na problémy a jejich řešení. Ve zkratce představuji filosofy Roberta Fullinwidera, Thomase Nagela a Judith Thomsonovou, kteří svým angažovaným psaním přispěli k tomu, že se podstatná část americké společnosti cítila být na nastávající změny připravena. V sedmdesátých a osmdesátých letech si budeme všímat jejich dopadu na pracovní trh a později též na systém přijímacího řízení na vysoké školy a univerzity. Zejména případ vysokých škol, jejichž intelektuální a svobodomyslné klima formovalo mnohé zastánce afirmativních akcí, pak podnítilo i široké celospolečenské debaty, které volaly po přehodnocení afirmativních opatření s poukazem na skutečnost, že situace dnešní Ameriky je již v mnohém jiná, než bývala před čtyřiceti lety. Kapitoly XXIII, XXIV a XXV pak ukazují, jak tato změna může vypadat a kterým směrem by se systém cílené pomoci měl ubírat, aby efektivněji pomáhal a sloužil všem potřebným bez ohledu na etnický či náboženský původ nebo pohlaví. Afirmativní akce by se tak napříště

měly stát spíše pomůckou sociálního vzestupu pro příslušníky nižších středních či dělnických vrstev všech etnických či národnostních skupin. Při psaní těchto kapitol jsem vycházel z prací předního amerického sociálního teoretika Richarda D. Kahlenberga nebo profesora filosofie Michiganské university Carla Cohena.

Na závěr práce pak v krátkém přehledu seznamuji s příklady pozitivní diskriminace i z jiných zemí, kterými jsou například Jižní Afrika, Indie, Austrálie či rozhodnutí Evropského soudního dvora, jež se týkají našeho tématu.

I. Diskriminace jako právní pojem

Diskriminace (lat. discriminare = rozlišovat) je situace, ke které dojde, když se s určitou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve srovnatelné situaci kvůli jejímu rasovému či etnickému původu, náboženství či přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Podle konkrétního kritéria diskriminace se hovoří o diskriminaci na základě:

- rasy nebo etnické příslušnosti,
- náboženského přesvědčení,
- pohlaví nebo sexuální orientace,
- zdravotního postižení,
- věku apod.

Tyto druhy diskriminace jsou v moderních demokratických společnostech považovány za nepřípustné a zpravidla jsou zakazovány zákony a mezinárodními úmluvami. V České republice diskriminaci zakazuje již *Listina základních práv a svobod*, ale zákazy konkrétních forem diskriminace se objevují i v dalších zákonech.

> *„Je pravdou, že v soužití s romskou menšinou je pohled většiny ovlivněn různými excesy jejích příslušníků, které nelze ovšem vztáhnout na etnikum celé. Lze si představit, jakou nevoli by ve veřejnosti vyvolalo, kdyby se obdobně postupovalo obecně vůči občanům, kteří mají dlouhé vlasy, jen proto, že se takoví dopustili výtržností. To je chápáno jako samozřejmost, ale podstata diskriminace je stejná.“*
> (Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 22. ledna 1999 č.j.: 31 Ca 230/98-25)

Specifickou otázkou je potom tzv. pozitivní diskriminace[1] (též afirmativní akce z anglického „affirmative action“), která označuje záměrné úsilí, jak některou, zpravidla jinak negativně diskriminovanou skupinu osob cíleně zvýhodnit. Přínos pozitivní diskriminace je však podle oponentů sporný. Její kritici tvrdí, že afirmativní akce ve skutečnosti: 1) oslabují vůli menšin ke skutečné změně svého postavení, 2)

[1] Výrazy „afirmativní opatření“, „pozitivní diskriminace“„pozitivní akce“ či „pozitivní opatření“ jsou v této práci užívány jako synonyma.

vychovávají novou generaci v přesvědčení, že dostane vše bez odpovídajícího stupně vynaložené práce a 3) naznačují, že příslušníci menšin jsou méněcenní, neboť nejsou schopni vyhovět běžným požadavkům společnosti. Jiný názor ovšem mají jejich zastánci. Podle nich mají afirmativní akce pouze zajistit diskriminovaným příslušníkům menšin stejnou příležitost k uplatnění, jakou mají příslušníci většinové populace.

Množství mezinárodních organizací se zabývá otázkou zákazu různých forem diskriminace. Mezi nejvýznamnější mezinárodní organizace a právní instrumenty zakazující diskriminaci patří:

1) Organizace spojených národů

Zákaz diskriminace vyplývá již z čl. 7 *Všeobecné deklarace lidských práv*, který stanoví rovnost před zákonem a právo na ochranu před diskriminací z jakéhokoliv důvodu. *Úmluvy Organizace Spojených národů*, jejichž signatářem je Česká republika, rovněž obsahují ustanovení zakazující diskriminaci včetně diskriminace založené na rase, barvě pleti, rodovém, národnostním nebo etnickém původu.

Jedná se zejména o Mezinárodní úmluvu OSN o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965[2] a Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979[3].

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (č.120/1976) obsahuje závazek státu zajistit bez jakéhokoliv rozlišování přístup k právům zaručených Paktem a právo na účinnou ochranu při jejich porušováním, zajištěnou právními, správními nebo zákonodárnými orgány nebo jiným orgánem. Pakt zaručuje rovnost před zákonem a právo na stejnou ochranu před diskriminací z jakýchkoliv důvodů, např. i z důvodů rasy a barvy pleti[4].

[2] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf
[3] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf
[4] Vyhláška ministra zahraničních věcí 120/1976 Sb. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.nssoud.cz/zakony/120_1976.pdf

Kontrolním orgánem Paktu je *Výbor pro lidská práva*, jenž posuzuje periodické zprávy smluvních stran o opatřeních k zajištění plnění závazků vyplývajících z Paktu. Česká republika předložila Výboru pro lidská práva úvodní zprávu o plnění závazků plynoucích z Paktu 3. března 2000. Česká republika je smluvní stranou *Opčního protokolu* k Paktu (č. 169/1991 Sb.), takže uznává příslušnost Výboru posuzovat oznámení jednotlivců, kteří tvrdí, že Česká republika se vůči němu dopustila porušení některého z práv obsažených v Paktu.[5]

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 120/1976) stanoví závazek smluvní strany zaručit uskutečňování práv formulovaných v Paktu bez rozlišování podle rasy i barvy pleti (čl. 2). Závazky z Paktu jsou kombinací závazku na chování a závazku na výsledek. Určité chování smluvní strany má postupně vést k budoucímu plnému uskutečnění práv uznaných Paktem. Zákaz diskriminace a přístup k prostředkům ochrany je závazkem na výsledek. Je třeba je zabezpečit bezodkladně a úplně v jakémkoliv stupni plnění ostatních závazků vyplývajících z Paktu. Smluvní strany Paktu předkládají podle čl. 16 *Výboru pro hospodářská, sociální a kulturní práva* zprávy o přijatých opatřeních a o pokroku dosaženém při dodržování práv uznaných Paktem.[6]

Úmluva o právech dítěte (č. 104/1991 Sb.) zakazuje diskriminaci dětí při přístupu k právům Úmluvou stanoveným rovněž podle rasy, barvy pleti a národnostního nebo etnického původu (čl. 2). Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, se zavazují respektovat a zabezpečit práva stanovená touto úmluvou každému dítěti nacházejícímu se pod jejich jurisdikcí bez jakékoli diskriminace podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního, etnického nebo sociálního původu, majetku, tělesné nebo duševní nezpůsobilosti, rodu a jiného postavení dítěte nebo jeho rodičů nebo zákonných zástupců.). Smluvní strany předkládají periodické zprávy k projednání *Výboru pro práva dítěte*, který

[5] Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/zakony/169_1991.pdf
[6] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.nssoud.cz/zakony/120_1976.pdf

zjišťuje pokrok dosažený smluvními stranami při plnění závazků vyplývajících z Úmluvy.[7]

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace č. 95/1974 Sb., zahrnuje pod pojem rasové diskriminace *jakékoliv rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo na národnostním nebo etnickém původu, jehož cílem nebo následkem je znemožnění nebo omezení uznání, užívání nebo uskutečňování lidských práv a základních svobod na základě rovnosti v politické, hospodářské, sociální, kulturní nebo v kterékoliv jiné oblasti veřejného života*. Úmluva zavazuje smluvní strany nejen k zákazu a odstranění rasové diskriminace, ale také k zajištění účinné ochrany pro oběti jednání naplňujícího znaků diskriminace podle Úmluvy, a to prostřednictvím vnitrostátních soudů nebo jiných orgánů (čl. 2 a čl. 5). Úmluva zakládá vlastní mechanismus kontroly plnění závazků smluvních stran, kterou je pověřen *Výbor pro odstranění rasové diskriminace*. Základem je předkládání zpráv smluvních stran o zákonodárných, soudních a jiných opatřeních k provedení Úmluvy.

Česká republika je rovněž stranou *Mezinárodní úmluvy o zabránění a trestání zločinu genocidy* (č. 32/1955 Sb.)[8], *Mezinárodní úmluvy o potlačení a trestání zločinu apartheidu* (č. 116/1976 Sb.)[9]**,** *Mezinárodní úmluvy proti apartheidu ve sportu* (č. 84/1988 Sb.)[10] a *Úmluvy o boji proti diskriminaci v oblasti vzdělání*[11].

2) Mezinárodní organizace práce

Z hlediska ochrany před rasovou diskriminací je relevantní zejména *Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání č. 111* (č. 465/1990 Sb)[12], která pro tehdejší Československo vstoupila v platnost 21. ledna 1965. Úmluva zakazuje diskriminaci

[7] Úmluva o právech dítěte. *www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-pravech-ditete.pdf
[8] Úmluva o zabránění a trestání zločinu genocidia. *www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-genocida.pdf
[9] Mezinárodní úmluva o potlačení a trestání zločinu apartheidu. *www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-apartheid.pdf
[10] Mezinárodní úmluva proti apartheidu ve sportu. *www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-apart-sport.
[11] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. *www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf
[12] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958. *cmkos.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.cmkos.cz/data/articles/down_688.pdf

na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženství, politických názorů a národnostního nebo sociálního původu v zaměstnání nebo povolání, což zahrnuje také přístup k odbornému výcviku, k zaměstnání a k různým povoláním, jakož i podmínky v zaměstnání a povolání. Pro smluvní státy stanoví úmluva závazek vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace. Mezi prostředky k dosažení tohoto cíle Úmluva vyjmenovává např. vydávání zákonů a podporu výchovných programů k přijetí a provádění této politiky, zajištění provádění této politiky při poradenství pro volbu povolání, odborném výcviku a zprostředkování práce.[13]

3) Rada Evropy

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (209/1992 Sb.)[14] ve čl. 14 zakazuje při užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou jakoukoli diskriminaci z důvodů, jako je rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení. Dne 4. listopadu 2000 přijala *Rada Evropy* 12. dodatkový protokol k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, který čl. 1 změnil dosavadní subsidiární charakter ochrany před diskriminací vyplývající z čl. 14 Úmluvy obecným zákazem diskriminace z výše uvedených důvodů[15].

Zákaz diskriminace ze stejných důvodů stanoví také v čl. E revidovaná *Evropská sociální charta* (ETS 163)[16], kterou Česká republika podepsala 4. listopadu 2000, avšak dosud nebyla Českou republikou ratifikována. Tehdejší prezident Václav Klaus od roku 2005 odmítal ratifikovat Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě, Zemanova vláda přijala usnesení č. 776 z 25. 11. 1998 k návrhu ratifikace. Sněmovna pak vyslovila souhlas s ratifikací dne 21. 5. 2003 a Senát dne 10. 9. 2003. Dodatkový protokol, sjednaný na půdě Rady Evropy, umožňuje podání kolektivních

[13] Mezinárodně-právní standardy ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Poradna-prava.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://poradna-prava.cz/diskriminace/standardy.phtml.htm
[14] Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/historie/umluva.pdf
[15] Evropská úmluva o ochraně lidských práv. *Echr.cou.int* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf
[16] EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA (Turín, 18. října 1961). *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf

stížnosti pro případy, kdy jsou porušována sociální práva skupin obyvatel. Ústavní soud ve svém druhém nálezu k Lisabonské smlouvě přitom stanovil povinnost prezidenta v obdobných situacích parlamentem řádně schválené mezinárodní úmluvy ratifikovat.

Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin (ETS 157)[17] stanoví zákaz diskriminace v čl. 4. Státy se zde zavazují, že příslušníkům národnostních menšin zaručí právo rovnosti před zákonem a stejné ochrany zákona. Úmluva zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou na základě příslušnosti k národnostní menšině, zároveň umožňuje smluvním stranám přijmout určitá pozitivní opatření. V čl. 4 odst. 2 zavazuje smluvní strany tam, kde je to nezbytné, k přijetí odpovídajících opatření *„k prosazování plné a účinné rovnosti příslušníků národnostních menšin a příslušníků většiny ve všech oblastech hospodářského, společenského, politického a kulturního života"*. Česká republika také podepsala dne 9. listopadu 2000 *Evropskou chartu regionálních a místních jazyků* (ETS 148).[18]

Evropská úmluva o státním občanství (ETS 166)[19] v čl. 5 stanoví zákaz diskriminace v oblasti státního občanství. Ustanovení týkající se státního občanství nesmí obsahovat žádné rozlišování nebo zahrnovat praxi, která by mohla vést k diskriminaci na základě pohlaví, náboženství, rasy, barvy pleti nebo národnostního či etnického původu. Každý smluvní stát je také povinen dodržovat princip zákazu diskriminace mezi státními příslušníky, a to bez ohledu na to, zda získali státní příslušnost narozením nebo ji nabyli později.

4) Evropská unie

Úprava ochrany před diskriminací je v Evropské unii založena na ustanoveních zakládacích smluv. Podle čl. 6 *Smlouvy o Evropské unii* je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod, jakož i na zásadách právního státu. Evropská unie uznává jako obecné právní

[17] Rámcová úmluva na ochranu národnostních menšin. *Vlada.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/mezinarodni-dokumenty/ramcovka_letak.pdf
[18] Evropská charta regionálních či menšinových jazyků Štrasburk 5. listopadu 1992. *Mkcr.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.mkcr.cz/assets/ministerstvo/Evropska-charta-regionalnich-ci-mensinovych-jazyku.pdf
[19] European Convention on Nationality Strasbourg, 6.XI.1997. *Conventions.coe.int* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/166.htm

zásady Společenství lidská práva tak, jak vyplývají z ústavních tradic členských států a jak jsou zaručena *Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod.*[20] Pravomoci Evropské unie v oblasti ochrany před diskriminací dále vyplývají z čl. 13 Smlouvy o ES. Ten stanoví, že Rada na návrh komise po konzultaci s Evropským Parlamentem může přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry a náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientace[21].

Nediskriminační právo je na úrovni Evropské unie rozvíjeno zvláště v oblasti ochrany před diskriminací z důvodu pohlaví. Úprava ochrany před rasovou diskriminací je novější a také podrobnější. Zákaz diskriminace na základě rasového nebo etnického původu upravuje směrnice 2000/43/ES[22], kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Uvedená směrnice zakotvuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a návodu k diskriminaci. Působnost směrnice zahrnuje oblast přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti, přístup k odbornému poradenství, odbornému vzdělávání, rekvalifikaci. Dále zahrnuje pracovní podmínky včetně podmínek pracovního postupu, propouštění a odměňování, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, v profesních samosprávných organizacích včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi. Upravuje také oblast sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociální výhody, vzdělání a přístup ke zboží a službám včetně bydlení. Směrnice zavádí pojem pronásledování, jímž je míněno nepříznivé zacházení nebo následky, které jsou reakcí na žalobu nebo zahájení řízení s cílem domoci se dodržování zásady rovného zacházení. Směrnice zavádí tzv. přechod důkazního břemene. Jeho podstata spočívá v tom, že pokud osoba, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení, doloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, přísluší druhé straně prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Směrnice dále zavazuje členské státy zajistit

[20] Evropská úmluva o ochraně lidských práv. *Echr.coe.int* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf
[21] Úřední věstník Evropské unie C 326. *Eur-lex.europa.eu/* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:CS:PDF
[22] Směrnice Rady 2000/43/ES. *Eur-lex.europa.eu* [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:cs:HTML

přístup k soudnímu, správnímu a považují-li to za vhodné i k dohodovacímu řízení pro osoby, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.[23]

V souladu s naším členstvím v EU se také hovoří o tzv. *„obrácené diskriminaci"* (nebo též reversní diskriminaci). Otázka obrácené diskriminace je otázkou omezení členských států EU např. ukládat technické normy na výrobky závazně tuzemských výrobců, aniž by byly závazné pro cizí výrobce. Tato otázka tedy zní: může členský stát použít přísnější národní normu vůči svým státním příslušníkům, i když ji nemůže aplikovat na příslušníky jiných členských států? V současné době evropské právo tuto tzv. reversní diskriminaci nezakazuje.

Přehled právních předpisů ČR upravující zákazy diskriminace:

- Listina základních práv a svobod
- Zákoník práce
- Zákon o zaměstnanosti
- Zákon o vojácích z povolání
- Služební zákon
- Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon o úřednících územních samosprávných celků
- Zákon o platu
- Školský zákon
- Zákon o ochraně spotřebitele
- Knihovní zákon
- Občanský zákoník
- Občanský soudní řád
- Soudní řád správní

[23] Směrnice Rady 2000/43/ES. *Eur-lex.europa.eu/* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:cs:HTML

II. Pozitivní diskriminace jako jev s dlouhodobou kontinuitou

Jak píše ve svém článku slovenský politolog Miroslav Kusý, pozitivní diskriminaci nezavedl do euroamerické civilizace a kultury nikdo jiný než samotný Ježíš Kristus. Ve svém novém učení a jednání totiž začal jednoznačně upřednostňovat marginalizovanou skupinu bídných a opovrhovaných před těmi, kteří byli za jeho časů považováni za bohaté, obdivované a úspěšné. Když Ježíš říkal, že snadněji projde velbloud uchem jehly než boháč do Království nebeského, jednalo se podle Kusého o její jasnou ukázku. Přístupem blízkým pozitivní diskriminaci též bylo, když o svém názoru Ježíš utvrzoval bohatého mladíka slovy: *prodej, co máš, rozdej chudým a budeš mít poklad v nebi. Potom se vrať, vezmi svůj kříž a následuj mě.* Totéž zaznívá v doporučení dalšímu boháči: *Když dáváš oběd… nevolej svých bohatých sousedů, ale pozvi chudých, mrzáky, chromé a slepé*[24]. A první křesťané předhazovaní v římském cirku dravým šelmám se skutečně částečně podobali černošským aktivistům bojujícím v 50. letech minulého století za občanská práva ve Spojených státech.

Pozitivní diskriminace směřuje k vyrovnávacímu právu. Tímto způsobem se Amerika snažila kompenzovat následky *negativní* diskriminace z minulosti tak, že upravila postavení příslušníků cílové skupiny v odpovídajících aspektech do té doby, dokud v nich nedosáhnou skutečné rovnosti. Cílem tedy nebylo získávat domnělé výhody či privilegia pro znevýhodněnou menšinu, ale naopak zrušit stávající privilegia vládnoucí či dominantní většiny a odstranit z nich vyplývající faktickou nerovnost. Pozitivní diskriminace usiluje ve zkratce o tři cíle. Prvním cílem je systematicky bojovat s diskriminací znevýhodněných skupin obyvatel. Druhým cílem je integrace těchto menšin do společnosti a třetím cílem pak boj s chudobou a snaha o její redukci[25]. Jak dále poznamenává Kusý ve svém článku, jde o diskriminaci pozitivní, protože ostrakizovaným nebere, ale dává. Dává jim šanci na to, postavit se spolu s ostatními na společnou startovací čáru a soupeřit s nimi za rovných a pro všechny společných podmínek.

[24] KUSÝ, Tomáš. Pozitivná diskriminácia. *Deník SME*. 2004, s. 15.
[25] BERGMANN, Barbara R. *In defense of affirmative action*. New York: BasicBooks, 1996, ix, 213 p. ISBN 04-650-9833-9.

Abychom lépe pochopili fenomén pozitivní diskriminace, je nutné podívat se hlouběji do amerických dějin, vlastně na jejich samý počátek. Pozitivní diskriminaci totiž nelze chápat jen jako jakýsi nepatřičný fenomén naroubovaný na dnešní realitu s cílem dráždit přecitlivělé veřejné mínění. Pozitivní diskriminace byla a je nástrojem, pomocí kterého Amerika, vědoma si páchaných příkoří, začala usnadňovat start do života těm, kteří tato příkoří museli snášet. Podívejme se trochu hlouběji do dějin, abychom zjistili, co afirmativním akcím předcházelo a bez čeho by ztratily své morální opodstatnění. Historické pozadí nám tak může napomoci pochopit některé z důvodů jejich stoupenců.

III. Neblahé americké dědictví

Již od založení Spojených států byla idea, s níž vznikaly − idea konstituční demokracie − neustále narušována tenzí mezi obecně sdílenou myšlenkou egalitarismu a smutnou praxí rasové podřízenosti. Vždyť hned druhá věta v Prohlášení nezávislosti říká: *Pokládáme za samozřejmé pravdy, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni, že jsou obdařeni svým stvořitelem určitými nezcizitelnými právy, že mezi tato práva náleží právo na život, svobodu a osobní štěstí* (Tindall, Shi, 2008, str. 783)[26]

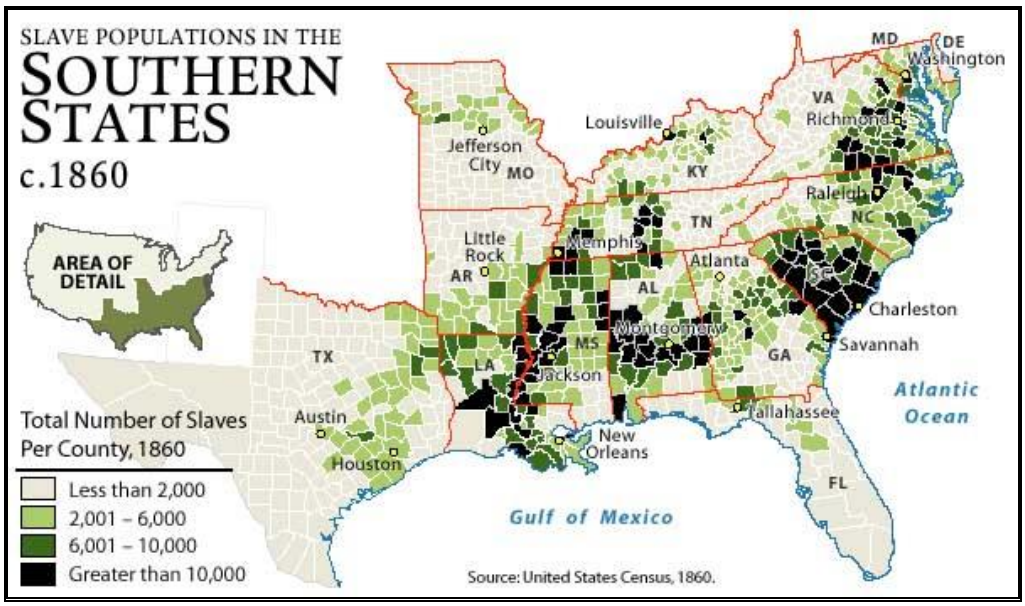
Jak krásně musela znít slova o nezcizitelném právu na svobodu uším zotročených černochů, leč na ně se nevztahovala. Pro ně tyto svobody neplatily. Oni svými nezcizitelnými právy (Stvořitelem, na kterého se Ústava odvolává) vybaveni nebyli. Ústava, ratifikovaná roku 1788, ve své preambuli hovoří taktéž podobně vznešeným jazykem: *My, lid Spojených států, abychom vytvořili dokonalejší jednotu, nastolili spravedlnost, upevnili domácí klid a zabezpečili obranu země, podporovali růst všeobecného blahobytu a zabezpečili dobrodiní svobody sobě i svému potomstvu, dáváme si tuto Ústavu Spojených států amerických* (tamtéž, str. 792).

Přitom původní Ústava hovořila o zotročených černoších jako o *těch dalších či jiných osobách* a taktéž znemožňovala jakékoliv ústavní dodatky, které by zakazovaly

[26] TINDALL, George Brown, D. E. SHI. *Dějiny Spojených států amerických*. 5. dopl. vyd. Překlad Alena Faltýsková. Praha: NLN Nakladatelství lidové noviny, 2008, 904 s. Dějiny států. ISBN 978-807-1065-883.

dovoz otroků, a to až do roku 1808. Slavný 13. dodatek zakazující otroctví a nevolnictví na území Spojených států i na veškerém území podléhajícím jejich jurisdikci byl k Ústavě připojen až roku 1865, tzn. po skoro čtvrt tisíciletí fungování této praxe.

Přitom již osobnosti stojící u samotné kolébky Spojených států jako Thomas Jefferson či George Washington si uvědomovaly neudržitelnost této situace. Skromný Jefferson, budoucí třetí prezident Spojených států, známý tím, že přišel na svou inauguraci sám a pěšky, například v roce 1781 s poukazem na otroctví napsal ve svých Poznámkách o Virginii (1785): *při vědomí toho, že Bůh je spravedlivý, se chvěji strachem o svou zemi* (Tindall, Shi, 2008, 113). Jindy zase vyjadřuje naději, že myšlenka o rovnosti lidí nakonec podkope instituci otroctví a idea rovnoprávnosti si v politice Spojených států získá trvalý vliv. George Washington zase později prorocky poznamenal, že neschopnost vyřešit tento problém může vést až k rozpadu země. A v případě konfliktu nepochyboval, že by stál na straně severu.



Mezi lety 1790 až 1860 se zvýšil počet otroků z 698 000 na 3 954 000. 75 % z tohoto množství pracovalo v zemědělství, konkrétně jako dělníci na plantážích s bavlnou, cukrovou třtinou, rýží, tabákem a konopím. Další sloužili jako domácí služebnictvo či v obchodu a nově vznikajícím průmyslu. Obrázek ukazuje hustotu osídlení otroků v jednotlivých plantážnických okresech. Černá barva znázorňuje okresy s více než 10 000 otroky. Většinu plantáží obhospodařovalo mezi 20 až 150 otroky. Plantáže se táhly v jednom ohromném pásu od Virginie až po Texas. Tento pás dostal přízvisko „černý“ nejen z důvodu barvy pleti těch, kteří na něm byli přinuceni pracovat, ale i díky tmavé, úrodné půdě, na kterou je jih Spojených států bohatý.
(Zdroj obr.: www.slaveryinamerica.org)

Postavení černého obyvatelstva bylo natolik specifické, že se nedalo přirovnat k žádné jiné rasové či etnické menšině na americkém území (snad kromě určité paralely s původním obyvatelstvem - Indiány). Afroameričané byli jediní, kteří do této země nepřišli dobrovolně ve snaze zbavit se útisku či chudoby, nýbrž byli do Ameriky zavlečeni cizí silou proti své vůli v rámci snad největšího a nejbezcitnějšího příkladu násilné a nucené migrace v dějinách lidstva. Navíc byli od počátku vystaveni neúnosně krutému zacházení a katastrofálním životním podmínkám. Svou namáhavou a vysilující práci byli většinou nuceni odvádět jen za špatnou stravu a ubytování. Zacházení s nimi bylo podle Lipseta *největší odchylkou od základních amerických hodnot.*[27]

Obyvatelstvo Spojených států bylo od počátku de facto násilně rozděleno na dvě skupiny, jejichž odlišná barva pleti určovala svým nositelům rozdílný životní osud a perspektivu. Černošská část populace se tak stávala nepříjemným svědomím země, která od svého vzniku kladla důraz na společenskou rovnost, úctu překračující hranice sociálních vrstev a otevřené příležitosti a trh pro všechny, kdo toužili naplňovat konkrétním obsahem *americký sen*. S americkými černochy ale americký sen nepočítal. V zemi, která ze všeho nejvíc uctívala zásluhy a schopnosti jednotlivce a filozofii meritokracie, se zásluhám a schopnostech zotročených věnovala jen minimální pozornost. Navíc jim v tolerantní zemi náboženských svobod a všech myslitelných náboženství bylo vytýkáno jejich pohanství, pro které v Americe jako by nebylo místo. To se později změnilo, jak začali otroci nacházet útěchu a naději v kostelích. Jejich křesťanství a víra ale byly jiné, projevovali silně svoje emoce, zpívali a tančili v kostelích, v rozrušení plakali, vykřikovali, jejich modlitby byly pronášeny nahlas. Víru, kterou pěstovali, silně ovlivnil jejich africký původ, a proto v jejich zvycích hrály důležitou roli též různé amulety, kouzelné byliny, zaříkávání, lesní duchové či kult voodoo.[28] Disciplíně a poslušnosti, kterou po nich majitelé vyžadovali, se často nechtěli a ani nemohli podřídit. Čím více byli konfrontováni se svou odlišností, čím bolestněji prožívali a uvědomovali si svůj těžký úděl, tím více se jim v očích jejich vlastní situace prolnula s biblickým osudem Izraelitů v Egyptě.

[27] LIPSET, Seymour Martin. *Dvousečná zbraň: rub a líc americké výjimečnosti*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Martin Pokorný. Praha: Prostor, 2003, 380 s. Obzor (Prostor), sv. 49. ISBN 80-726-0094-X.
[28] African-American Religion. *Afroamhistory.com* [online]. Vlastní překlad. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://afroamhistory.about.com/od/africanamericanreligion/

S postupným zaváděním tržních plodin na americkém kontinentu navíc i rostla poptávka po otrocích, u kterých nehrozilo, že by po skončení služby mohli požadovat půdu, jak tomu bylo u nájemných dělníků. Je pozoruhodné, že v 19. století většina klasických prací o Spojených státech (a to i studie z per autorů, kteří kategoricky prosazovali zrušení otroctví), zdůrazňujících výjimečnost americké rovnostářské společnosti, o černoších buď zcela mlčí, nebo je zmiňuje pouze jako výjimku, která po osvobození černochů a po jejich začlenění do většinové společnosti zmizí (Lipset 2003, str. 119). Přitom dějiny vzájemného spolužití se datují již od roku 1619, kdy byla podle historických záznamů holandským obchodníkem dovezena a ve virginském Jamestownu vyložena dvacítka Afričanů*, prvních černochů, o nichž je známo, že se dostali do anglické Ameriky* (Tindall, Shi, 2008, str. 20). Ti byli jako sluhové prodáni do místních rodin. Tři z nich dostali jména Isabella, Antoney a Pedro a byli v pevnosti Fort Monroe prodáni námořnímu kapitánovi Williamu Tuckerovi. Isabella a Antoney spolu později měli syna. Toho pojmenovali křestním jménem svého majitele. William byl v Jamestonu dne 3. ledna 1624 pokřtěn a později převzal po svém pánu i příjmení. William Tucker je tak dnes považován za prvního doloženého Afroameričana narozeného na území dnešních Spojených států.

A jak konkrétně život otroka vypadal? Otrok bez svolení svého pána nesměl prakticky nic. Bez souhlasu nesměl nic kupovat ani prodávat, vzdálit se z plantáže, jít na zábavu či vlastnit psa. Neměl dovoleno navštěvovat školní zařízení či svědčit proti bělochům. Cena otroka se jeho majiteli vrátila zpravidla už po jednom roce jeho práce. Byl-li otrok „optimálně vytížen“ na poli či plantáži, „splatil“ svoji pořizovací cenu i dřív. Velká část z nich pak ale tvrdou a vyčerpávající práci nevydržela déle než pár let. Průměrný věk dožití černošského otroka v USA kolem roku 1850 byl 31 let. Stejný ukazatel průměrného věku dožití pro celé Spojené státy ve stejném období pak byl 36 let[29]. Postavení mnohých černochů tak připomínalo postavení vězňů v nacistických koncentračních táborech. Situace černochů se mírně zlepšila až v roce 1808, kdy se po zákazu dovozu otroků z Afriky zvýšila jejich hodnota. Přesto obchod s nimi pokračoval i po tomto zákazu a pro uspokojení poptávky docházelo k nelegálnímu dovozu otroků z Afriky za mnohdy ještě tragičtějších podmínek. Při

[29] What was the life expectancy of a slave in 1850?. *Answers.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.answers.com/Q/What_was_the_life_expectancy_of_a_slave_in_1850

riziku kontroly takové lodi na volném moři ze strany státních úřadů se tak objevily případy, kdy se kapitáni zbavovali svého živého „nákladu“ vhozením do moře. Kolik tisíc jich takto přišlo o život a kolik dalších se jich dostalo na území USA, se dá jen velmi obtížně odhadovat.

Jedním z nejtragičtějších aspektů otroctví bylo násilné rozdělování rodin, odlučování dětí od matek či partnerů od sebe navzájem. Každý rodinný člen mohl být prodán do jiné oblasti, což mnohdy znamenalo, že se členové rozdělených rodin nemuseli už nikdy setkat. Oznámení o prodeji otroků a dobytka z vlastnictví Luthera Mc Gowana z 22. září 1852, ke kterému došlo na trhu v přístavním městě Savannah v Georgii, uvádí například tyto ceny: Violet, žena stáří 16 let, určena pro domácí a ošetřovatelské práce, cena 900 dolarů; Happy, muž stáří 60 let, kovář, cena 575 dolarů; Noble, chlapec stáří 11 let, šikovný a učenlivý, cena 900 dolarů; Bessie, žena stáří 69 let, vetchá, umí šít, cena 250 dolarů; Sally, dívka stáří 10 let, šikovná v kuchyni, cena 675 dolarů; Coming, muž stáří 19 let, kvalitní česač bavlny, cena 1000 dolarů; mimino (bez jména), stáří 1 rok, budoucí silný a zdravý chlapec, cena 400 dolarů. Z oznámení vyplývalo, že v prodeji bude k dispozici celkem 36 kusů otroků a 20 koní a mezků. Nabízené otroky je možné zakoupiti separátně či v libovolném množství. Nutno převzít maximálně do dvou hodin po zakoupení a při nákupu je vyžadována platba v hotovosti. Po celé dva dny předcházející samotnému prodeji bylo potenciálním zákazníkům umožněno prohlédnout a zkontrolovat zdravotní stav a dovednosti nabízených otroků jako i koní a dobytka k prodeji. Prodej se bude konat bez ohledu na počasí.[30]

Od roku 1790, kdy proběhlo první celostátní sčítání, do roku 1860 vzrostl počet otroků z 698 tisíc na téměř čtyři miliony. Číslo, které ještě více upoutá svojí výší, vezmeme-li v úvahu, že např. mezi lety 1800 až 1840 emigrovalo do USA pouze kolem 1,5 milionu Evropanů (v druhé polovině 19. století se tento počet již mnohonásobně zvýšil a celkový počet obyvatel Spojených států dosáhl v roce 1900 76 milionů).[31]

[30] FONER, Eric. *Give me liberty!: an American history*. Seagull third edition. New York: W.W. Norton, 2012. Vlastní překlad. ISBN 03-939-1190-X.
[31] Demographics of the United States. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Demographics_of_the_United_States

Američtí černoši byli na území současných USA od počátku 17. století[32], přičemž prvních 250 z takřka 400 let vzájemného spolužití strávili v násilně vnuceném, nelidském a degradujícím systému otroctví a dalších sto let (v rozmezí let 1865 − 1965) pak v nerovnoprávném postavení občanů druhé kategorie. Občanů, kterým bylo předurčeno postavení podřadných námezdních dělníků podléhajícím zjevným či skrytým segregačním pravidlům, která prakticky vylučovala možnost proniknout k lépe placené pozici či vyššímu vzdělání. Zůstávalo paradoxem, že Amerika kritizující *starou Evropu* za doznívající středověký způsob myšlení a aristokratismus se v otázce otroctví a segregace vyznačovala mnohem jasněji hierarchicky a dědičně uspořádaným kastovním systémem, než byl tak kritizovaný evropský feudalismus.

IV. Abolicismus - Hnutí za zrušení otroctví a role Afroameričanů v něm

V otázce otroctví zůstávaly Spojené státy rozděleny na dva nesmiřitelné tábory. Zatímco státy severu se převážně stavěly proti otroctví a na svém území rozvíjely průmysl a zaváděly moderní způsoby farmaření, jih plně spoléhal na otrockou práci v zemědělství, a bezplatná pracovní síla tak nevytvářela dostatečný tlak na zvyšování efektivity a modernizaci. Na jihu navíc takřka absentoval průmysl. Bavlna, cukrová třtina, káva, rýže či tabák se ve velkém zpracovávaly především na severu, a jižní oblasti tak byly čím dál závislejší na svém rozvinutějším partnerovi. Otrokářství se s kritikou setkávalo od svého vzniku, a to ještě před samotným zrodem Spojených států. První zákon zakazující otroctví vydává již v roce 1542 španělský král Karel V. Týká se území obou Amerik a má ochránit původní indiánské obyvatelstvo před vykořisťováním. Američtí evangelíci zvaní Kvakeři pak od počátku odsuzují transport černochů a jejich zotročování a považují je za nekřesťanské. V průběhu 30. až 60. let 18. století pak v původních 13 koloniích (které roku 1776 vyhlásí nezávislost a stanou zákládajícími státy USA) dochází k tzv. Prvnímu k obrodnému církevnímu procesu zvanému První velké probuzení (First Great Awakening), který klade důraz na osobní víru a důslednou morálku a odmítá otroctví, protože zbavuje člověka jeho práv a důstojnosti. Celý proces měl velký vliv též na formování místního černošského křesťanství.

[32] African-American History Timeline. *Infoplease.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.infoplease.com/spot/bhmtimeline.html

Silněji se protiotrokářské nálady projevily až počátkem 19. století a vyústily roku 1817 v založení Americké kolonizační společnosti. Ta si kladla za cíl omezit dovoz otroků a naopak vytvořit podmínky pro jejich návrat zpět do africké vlasti. Z jejího popudu se americká vláda dokonce rozhodla zakoupit rozlehlé území na pobřeží jihozápadní Afriky, na němž vzniká roku 1847 republika Libérie – *země svobody* založená v duchu boje proti bezpráví a útlaku. Za pomocí Americké kolonizační společnosti se zde usadilo přibližně 13 000 amerických černochů.[33]

Ačkoliv návrat do původní vlasti podporovalo množství předních osobností jako právníci a kongresmani Charles Fenton Mercer a Henry Clay či Paul Cuffee, kvakerský obchodník a lodní kapitán s černošskými kořeny, většina svobodných černochů se stavěla proti. V Americe se většinou už narodili, byla jejich domovem a měli zde kořeny.

V roce 1831 začíná v Bostonu sociálně cítící publicista a novinář William Lloyd Garrison vydávat protiotrokářsky zaměřené noviny *The Liberator*. V jejich prvním čísle slibuje: „Budu nepříjemný jako pravda a nesmiřitelný jako spravedlnost. O tématu otroctví nechci přemýšlet, mluvit ani psát umírněně“ (Tindall, Shi, 2008, str. 287). O rok později zakládá tentýž muž i *Novoanglickou protiotrokářskou společnost.* Ta razila heslo, že otroctví je hříchem v očích Hospodina a černoši i běloši by měly mít stejná náboženská i občanská práva a svobody (tamtéž).

V protiotrokářském hnutí se samozřejmě angažovali též aktivisté z řad samotných černochů. Bílými vůdci však často nebyli respektováni. Mezi nejvýznamnější černé bojovníky proti otroctví patřili bývalí otroci Soujourner Truthová a Frederick Douglass. Soujourner Truthová byla do svých třiceti let věku otrokyní a matkou třinácti dětí, z nichž většina jí byla odebrána a prodána do otroctví. Roku 1827 obdržela volnost.[34] Hned poté se obrátila na soud, aby získala zpět do své péče ukradeného syna a stala se první černou ženou, která takový typ procesu nad bílým mužem vyhrála. Později vedle silného náboženského zápalu zahořela i bojem za ženská práva. Roku 1851 pronesla v Akronu ve státě Ohio slavnou řeč o rasové nerovnosti *Ain't I A*

[33] American Colonization Society. *Brittanica.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.britannica.com/topic/American-Colonization-Society

[34] Sojourner Truth Biography Women's Rights Activist, Civil Rights Activist (c. 1797–1883). *Biography.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.biography.com/people/sojourner-truth-9511284

Woman? / Nejsem snad ženou?, která z ní učinila jednu ze zakládajících postav amerického feministického hnutí.

Frederick Douglas se také narodil jako otrok. Uprchl však ze zajetí na sever, kde na jednom protiotrokářském setkání v Massachusetts roku 1842 sebevědomě prohlásil: *Vystupuji dnes večer před tímto skvělým shromážděním jako zloděj a lupič. Ukradl jsem svému pánovi tuto hlavu, tyto údy, toto tělo a uprchl jsem s nimi.*[35], a protože mu hrozí chycení a trest, odjíždí na Britské ostrovy, kde dva roky přednáší a aktivně lobuje za zákaz otroctví. Po svém návratu zpět mu vydělané peníze umožnily vykoupit se oficiálně z otroctví, čímž se vyhne soudnímu postihu. Později začal v Rochesteru ve státě New York vydávat noviny pro černochy zaměřené především na zrušení otroctví.

Soujourner Truth, bývalá otrokyně, která se stala významnou bojovnicí za zrušení otroctví a ženská práva. Organizovala finanční sbírky na aktivity abolicionistického hnutí a též se zasazovala o zpřístupnění vzdělání pro Afroameričany (Zdroj obr. http://cs.wikipedia.org/wiki/Sojourner_Truth)

[35] Frederick Douglass USA ABOLITIONIST CA. 1818 - FEBRUARY 20, 1895. *Civilwar.org.* Vlastní překlad. [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.civilwar.org/education/history/biographies/frederick-douglass.html

Protiotrokářská hnutí se samozřejmě objevila též na jihu. Svého vrcholu dosáhla v letech 1831 – 1832, kdy se zákonodárný sbor státu Virginie zabýval postupným zmírňováním otroctví a též myšlenkou repatriace černošského obyvatelstva zpět do Afriky. Tento návrh byl nakonec s poměrně výraznou většinou hlasů zamítnut. Silnou převahu získal názor, že otroctví je potřeba bránit jako pozitivní hodnotu a samotný fundament jižanské společnosti a její hierarchie. Pro prosperující zemědělství by navíc absence bezplatné práce znamenalo těžkou ztrátu.[36] Vedle hluboko zažitého názoru o méněcennosti černošského obyvatelstva by levná černošská pracovní síla představovala na volném pracovním trhu též nevítanou konkurenci pro bělošské námezdní dělníky. Snad z pragmatického alibismu začali jižanští politici pracovat na obhajobě otroctví, které vnímali jako společensky nutné, prospěšné a ve svém důsledku pro černošské obyvatele i výhodné. Otrok měl práci zajištěnou a s ní i bydlení a stravu.

Život továrního dělníka 19. století byl pro jižanské elity stejně nehumánní a vykořisťující jako otroctví, s tím rozdílem, že na severu byli do nelidského systému „otroctví za mzdu“ uvrženi sami běloši. Postará se o ně na stáří snad továrník tak, jak se stará plantážník o své vysloužilé otroky? Vždyť mu mnohdy sloužili celý život a znal je jménem. Mohlo by se snad toto stát v továrně plné anonymních fluktuujících mas?

Zajímavá byla též situace po skončení Mexické války (1848), kdy získala Unie rozsáhlá teritoria na pacifickém pobřeží. Mělo být na těchto území zavedeno otroctví, nebo měla být svobodná? V roce 1850 byl schválen kompromis; Kalifornie byla přijata mezi svobodné státy Unie a došlo k vytyčení hranic Texasu v dnešní podobě. Utah a Nové Mexiko byly ustanoveny jako teritoria, kde měla být uplatněna lidová svrchovanost. Zároveň ale došlo ke schválení zákona o uprchlých otrocích. Ti tak měli být po svém zadržení předáni úřadům a posláni zpět do původního státu svému majiteli.[37] V květnu 1854 Senát schválil zákon o Kansasu a Nebrasce, kde se měl

[36] Contending Arguments of Slave Labor Vs. Free Labor. *Http://wiki.dickinson.edu/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://wiki.dickinson.edu/index.php/Economic_impact_of_Slavery_and_Emancipation_in_America#Contending_Arguments_of_Slave_Labor_Vs._Free_Labor

[37] Fugitive Slave Act of 1850. *Thefreedictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Fugitive+Slave+Act+of+1850

uplatnit princip lidové svrchovanosti. To popudilo protiotrokářské síly Severu a mezi přívrženci a odpůrci otroctví docházelo v tomto teritoriu k ozbrojeným střetům.[38]

Ve stejném roce se pak z několika abolicionistických hnutí a koalicí zformovala republikánská strana. Ta původně neměla za cíl zrušení otroctví, ale pouze zamezení jeho šíření do dalších teritorií. Roku 1856 se ke Grand Old Party/Staré velké straně, jak se republikáni později označují, přidává budoucí 16. americký prezident Abraham Lincoln. Jeho zvolení bylo pro jižany neakceptovatelné, což mělo záhy dopad na soudržnost Unie. Z té jako první vystupuje Jižní Karolína následována dalšími jižními státy: Mississippi, Floridou, Alabamou, Texasem, Virginií, Severní Karolínou, Georgií, Louisianou, Arkansasem a Tennesse. Tyto státy vyhlásily tzv. Konfederaci států amerických a za prezidenta si zvolily Jeffersona Davise. Na jaře 1861, po tom, co všechny kompromisy zkrachovaly, začíná americká občanská válka, nazývána též válkou Severu proti Jihu. V září 1862 Lincoln na schůzi vlády oznámil, že se rozhodl dát od počátku následujícího roku všem černochům v USA svobodu. Lincolnovým cílem bylo především obnovení Unie. Dospěl k názoru, že osvobození všech otroků je základním předpokladem pro její úspěšné znovusjednocení. V praxi se Lincolnovo Prohlášení o osvobození otroků potvrdilo možností jejich přihlášení do služeb v ozbrojených silách. Černošští vojáci se významně zapojili do bojových akcí a dohromady jich sloužilo v armádě Unie 180 tisíc v necelé dvoustovce unionistických pluků vyčleněných pro černošské vojáky (tzv. United States Colored Troops), čímž tvořili takřka 10 % všech spojeneckých stavů. V přímých bojích jich během válečných útrap zahynulo na 3 tisíce a dalších 68 tisíc pak zemřelo vinou dalších okolností, jako byly zejména nemoci.[39] [40] Ve válce sloužily i černošské ženy jako ošetřovatelky, kuchařky a pomocný personál.

[38] Bleeding Kansas. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Bleeding_Kansas

[39] CORNISH, Dudley Taylor. *The sable arm: Black troops in the Union Army, 1861-1865*. Str. 288. Seagull third edition. Lawrence, Kan.: W.W. Norton, 2012. ISBN 07-006-0328-X.

[40] MCPHERSON, James M. *The Negro's Civil War: how American Blacks felt and acted during the war for the Union*. Str. 237. 1st Vintage Civil War library ed. New York: Vintage Books, 2003, xviii, 366 p., [8] p. of plates. ISBN 14-000-3390-X.

V. Konec otroctví a problém institucionalizované segregace

Přelom znamená připojení 13. dodatku k ústavě, která byla ratifikována roku 1865 po právě skončené občanské válce. 13. dodatek k totiž ve *Spojených státech a na veškerém území, podléhajícím jejich jurisdikci, zakazoval otroctví i nevolnictví, pokud se nejednalo o výkon trestu za spáchaný a řádně dokázaný zločin*. Na tento dodatek navázalo o tři roky později schválení 14. dodatku, který zaručoval propuštěným otrokům občanství Spojených států. V dodatku se uvádí, že *všechny osoby narozené nebo naturalizované ve Spojených státech a podřízené jejich jurisdikci jsou občany Spojených států a státu, jehož jsou obyvateli. Žádný stát nemá právo vydat nebo provádět zákon, který by omezoval svobody nebo výsady občanů Spojených států; žádný stát nemá právo zbavit jakoukoli osobu života, osobní svobody nebo majetku bez řádného soudního procesu; nemá také právo zbavit jakoukoli osobu, podléhající jeho pravomoci, stejné ochrany zákona* (Tindhall, Shi, 2008, str. 800).

Tento dodatek tak ve zkratce potvrzoval federální i státní občanství všem osobám bez ohledu na jejich rasu a taktéž zakazoval jakémukoliv státu dotýkat se výsad a ochran jednotlivce. Problematickou (především v pozdějších soudních sporech) se ale ukázala definice termínů jako *stát* nebo *výsady a ochrany*.

Následující krok vedoucí k posílení práv černochů na sebe nedal dlouho čekat. Jednalo se o *Zákon o občanských právech* z roku 1866,[41] který všem občanům − bílým i černým − zaručoval právo na uzavírání smluv a vymáhání smluvních závazků, právo žalovat či být žalován, předkládat důkazy, dědit, nakupovat, pronajímat, prodávat, držet nebo převádět vlastnictví. V roce 1870 je pak schválen 15. dodatek k ústavě, ve kterém je zakázáno upírat volební právo občanům na základě odlišné rasy, barvy pleti či jejich předešlého podřadného statusu otroka. Kongres je navíc tímto dodatkem povinován, aby jej uplatňoval za pomoci jakékoliv účinné a vhodné legislativy. Na 15. dodatek v roce 1875 volně navázala novelizace Zákona o občanských právech, která umožňovala Afroameričanům rovný přístup do veřejných zařízení, jako byla například divadla, restaurace, dopravní prostředky či parky.

[41] Black Legislators: Primary Sources. *Pbs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.pbs.org/wgbh/amex/reconstruction/activism/ps_1866.html

Novelizace zákona navíc pamatovala i na rovné volební právo pro americké černochy včetně práva volit své vlastní politické zástupce.[42]

I přesto, že černošské obyvatelstvo získalo po zrušení otroctví svobodu, byly ještě dlouho poté jejich životy zejména v jižanských státech negativně ovládány předsudky bělochů a segregačními zákony.[43] Ač formálně volní, zůstali stále lapeni rasistickým systémem násilí, lynčování, zneužívání, ponižování a chudoby, který v jejich případě prakticky vylučoval jakýkoliv významnější sociální pokrok.

Postupně navíc též sílí tlak soudů na Kongres, aby přehodnotil svůj kladný přístup. V roce 1883 soud například ruší ustanovení o veřejných zařízeních Zákona o občanských právech z roku 1875. Soudci totiž trvali na stanovisku, že federální vláda může omezovat pouze činy vlády, které diskriminují černé občany; avšak soukromé akty diskriminace nebo omisivní akty (úkony spočívající v nečinnosti státu) jsou mimo její dosah. Soudy tak čím dál častěji začínaly mařit snahu vlády a Kongresu potírat rasovou diskriminaci. Rozhodnutí soudů konzervovat *status quo* tak nahrávalo především jižanským státům, které se ještě nestačily vzpamatovat ze zákazu otroctví, natož pak z myšlenky rovnosti černých a bílých spoluobčanů. Zákony o občanských právech však bylo možno za tichého souhlasu soudů obcházet vícerým způsobem. Mezi hojně používaný způsob patřila například volební daň, kterou zavedl roku 1877 jako první jižanský stát Georgia. Daň se vztahovala na všechny voliče a její výše byla stanovena mezi jedním a dvěma dolary. Pro většinu bílé střední třídy to nebyla vysoká částka, ale pro skupinu nemajetných, která byla z velké části tvořena právě černochy, byla tato částka často nedostupnou.[44]

Další skrytě rasistickou podmínkou byl předpoklad minimálního vzdělání, a tak černí zájemci o právo volit museli podstoupit potupnou zkoušku ze čtení a psaní. Mnoho jich touto zkouškou neprošlo, protože během otroctví nebylo v zájmu jejich pánů poskytovat jim vzdělání, které by jim zvýšilo sebevědomí a tím i touhu po svobodě.

[42] Black Legislators: Primary Sources, The 1875 Civil Rights Act. *Pbs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.pbs.org/wgbh/amex/reconstruction/activism/ps_1866.html
[43] Jim Crow laws. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Jim_Crow_laws
[44] Poll Tax (For Congressional Quarterly, Inc., The International Encyclopedia of Elections, forthcoming, 1999). *Hss.caltech.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.hss.caltech.edu/~kousser/dictionary%20entries/poll%20tax.pdf

Navíc o tom, co znamená tuto zkoušku splnit, rozhodovala volební komise, jež byla na jihu ve většině případů silně protičernošsky naladěná. Další ponižující skutečností byl dav bílých radikálů, který před volebními místnostmi slovně i fyzicky napadal přicházející černošské voliče.[45]

Boji za skutečnou rasově rovnocennou spravedlnost stál v cestě kromě předsudků v myslích mnoha lidí i hmatatelný problém v podobě institucionalizované diskriminace. Tomáš Klvaňa za její počátek považuje rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1896 v kauze *Plessy versus Ferguson.*[46]

Roku 1890 přijal parlament jižanského státu Louisiana zákon, který nařizoval zřídit na území státu oddělené vagóny pro bílé a *barevné* cestující. V roce 1892 louisianský občan jménem Homer Adolph Plessy, který byl podle vlastního tvrzení z jedné osminy afrického původu a ze sedmi osmin původu bělošského, chtěl vstoupit do vagonu pro bílé. V tom mu však bylo zabráněno, a navíc byl zatčen. Plessy u soudu argumentoval tím, že louisianský zákon, který nařizuje rasovou segregaci ve vlacích, protiústavně porušuje ustanovení o svobodách a výsadách i ustanovení o stejné ochraně podle čtrnáctého dodatku. Celá kauza se dostala až před Nejvyšší soud, který odmítl Plessyho argument, že zákonné oddělení bílé a ostatních ras automaticky přisuzuje barevným stigma podřadnosti. Soud vlastně ani fakt, zdali byl Plessy úředně shledán černým oprávněně či nikoliv, neřešil. To totiž Nejvyšší soud předal do kompetencí jednotlivých států. Tak se zrodila soudní doktrína *separate, but equal*, odděleného, ale rovnoprávného vývoje, čili segregace, která v americké jurisdikci vládla po dalších více než 50 let. Tato doktrína zastávala názor, že oddělená zařízení pro bílé a černé neodporují čtrnáctému dodatku, pakliže jsou si rovna svojí úrovní. Na přelomu století tak segregace, která se mezi tím stačila rozšířit i na školy, stala především na americkém jihu právně pevně zakotveným fenoménem (Klvaňa, 1995, str. 17).

William Macpherson krátce po občanské válce přichází s termínem *institucializovaný rasismus*, když objasňuje kolektivní selhání ve snaze zajistit řádné a profesionální

[45] Techniques of Direct Disenfranchisement, 1880-1965. *Umich.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.umich.edu/~lawrace/disenfranchise1.htm
[46] KLVAŇA, Tomáš. Ve znamení pozitivní diskriminace. *Respekt*. 1995, č. 28, str. 17.

služby a zázemí pro nebělošské menšiny.[47] Rasismus byl tehdy chápán jako jev, který byl na jihu všudypřítomný a pronikal společností jak na individuální, tak institucionální úrovni. Podmanil si celou společnost, její struktury i organizace

Apartheidní systém začal vznikat souborem zákonů, které byly známy pod přezdívkou *zákony Jima Crowa* (Jim Crow Laws).[48] Přesný původ tohoto termínu není znám, ale obecně se soudí, že název je odvozen od jména komediální postavičky černého otroka z první poloviny 19. století. Tyto zákony platily v mnoha státech USA od konce 70. let 19. století a přetrvaly bez významnějších změn až do roku 1965. Jejich klíčovou podstatou bylo to, že předepisovaly a zaváděly segregaci černé a bílé populace na veřejných místech a na půdě státních institucí. Jejich principem bylo zajistit *oddělený, ale rovnocenný* přístup černošských obyvatel ke všem veřejným službám.

Doktrína oddělenosti, ale rovnosti ovšem v praxi v žádném případě neplatila. Služby i zařízení určené pro Afroameričany bylo často mnohem horší kvality než pro jejich bílé spoluobčany. Teoreticky mělo jít pouze o oddělení, v praxi se však jednalo o diskriminaci černochů. Občané černé pleti měli v autobusech vyhrazeny zvláštní zóny a jejich děti chodily do méně kvalitních škol. Přestože se vláda snažila na vznikající situaci reagovat novými ústavními dodatky a federálními zákony, způsob, jakým je Nejvyšší soud vykládal, jejich působnost značně omezoval. O nápravu se sice pokoušely nejrůznější organizace, především roku 1909 založená *Národní asociace pro povznesení barevného obyvatelstva* (National Association for the Advecement of Colored People), přesto se na skutečný úspěch muselo čekat dalších dlouhých padesát let.

Ironií je, že americký Kongres se oficiálně omluvil za otroctví a segregační rasové zákony až v červenci roku 2008, když ve svém prohlášení doslova uvádí: *„Sněmovna*

[47] Institutional racism. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Institutional_racism
[48] Jim Crow law United States [1877-1954]. *Britannica.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.britannica.com/EBchecked/topic/303897/Jim-Crow-law

se jménem lidu Spojených států omlouvá Afroameričanům za špatnosti spáchané na nich a jejich předcích, kteří trpěli pod otroctvím a zákony Jima Crowa".[49]

VI. Harlemská renesance

Specifickou kapitolou v emancipaci černošského obyvatelstva byla emancipace kulturní. Fenoménem se stala především tzv. Harlemská renesance, pojmenovaná podle stejnojmenné čtvrti New Yorku. Kulturní hnutí 20. a 30. let 20. století mělo centrum zprvu ve čtvrti Greenwich Village (kde na přelomu 40. a 50. let dojde ke zformování dalšího zásadního směru, tentokrát hnutí beat generation) a poté především v Harlemu na horním konci ostrova Manhattanu. Mělo hluboký vliv na rozvoj afroamerického umění i afroamerické identity ve Spojených státech té doby. Největší město Spojených států se nestalo ohniskem tohoto hnutí náhodou; vznik této nevšední kultury byl přímo podmíněn společenskými změnami ve Spojených státech. V letech 1915 – 1916 odčerpával válečný průmysl řadu tradičních dělníků a tok imigrantů výrazně snížilo nejprve propuknutí I. světové války a následně poválečné zákony výrazně omezující přistěhovalectví. To vedlo k nastartování velkých vnitrostátních migračních toků, jejichž motorem byl především přesun Afroameričanů. V období mezi lety 1910 a 1920 opustilo státy tradičního Jihu 323 000 černochů, což byl každý dvacátý (Tindhall, Shi, 2008, str. 532). Exodus na sever měl nejen pozitivní dopad na emancipaci černošské populace, ale jejich koncentrací v hlavních průmyslových centrech amerického severovýchodu rostl i jejich politický vliv.

Hnutí nebylo revoltou proti rasismu a nemělo s bojem proti rasismu ani nic společného. Spíše usilovalo o to, aby si Afroameričané uvědomili svou jedinečnou identitu, svůj kulturní odkaz a dědictví. V roce 1925 vychází kniha *The New Negro* afroamerického sociologa a kritika Alaina LeRoy Lockeho, který v ní shrnuje a vystihuje principy nového hnutí, které mělo americké černochy vyzvat a inspirovat k tomu, aby se vrátili ke svým kořenům, prošli opravdovou duchovní emancipací a stali se novými lidmi hrdými na svojí vlastní identitu, kulturu a jedinečnost.

[49] Congress Apologizes for Slavery, Jim Crow. *Npr.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Vlastní překlad. Dostupné z: http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=93059465

První etapa tzv. Harlemské renesance začíná v roce 1917 nastudováním a uvedením Trojice her pro černošské divadlo (*Three Plays for a Negro Theatre)*. Ve všech třech hrách o jednom dějství z pera dramatika Ridgelyho Torrence hráli černošští herci a hry černochy představily coby komplexní lidské bytosti, a odmítly tak tradici amerického minstrelského umění a stereotyp "začerněné" tváře. Někteří kritici a publicisté (např. James Weldon Johnson) označili premiéru těchto tří jednoaktovek za nejdůležitější v historii černochů v americkém divadelnictví.[50] Další mezník přichází v roce 1919, kdy Claude McKay publikoval svůj militantní sonet *"If We Must Die."* Od začátku 20. let popisuje realitu života černochů v Americe i beletrie Jamese Weldona Johnsona a poezie Clauda McKaye.

Pozadu za literaturou nezůstala ani hudba. Tím nejvýraznějším výrazovým prostředkem, který zásadním způsobem ovlivnil nejen tehdejší generaci, se stal jazz. V hudbě, jejíž kořeny najdeme v jižanských černošských spirituálech, gospelech, popěvcích zpívaných při práci a blues, se originálním způsobem prolnuly africké folklorní vlivy a hudba bílých evropských přistěhovalců. *Jazz se stal živým ztělesněním afroamerického rozdvojení na pomezí nové (bílé) a staré (tmavé) kultury. Specifické rytmické dělení, prostor pro improvizaci, vášeň, neuspořádané disharmonie – to vše fungovalo i jako vzdor bílému konzervatismu a zdánlivé uspořádanosti.*[51]

Módní hudební styl se stal v Harlemu záhy neodmyslitelnou součástí především nočního života. V klubech jako The Lenox, Connie´s Inn či Cotton Club tvoří moderní a ryze americkou hudbu pianista Duke Ellington či trumpetista Louis Armstrong, rodák z jazzové Mekky New Orleans. K hnutí se řadila i zpěvačka Billie Holidayová nebo tanečnice Josephine Bakerová. Černá hudba se během krátkého období stává populární a oblíbenou i mezi bělošskými posluchači a interprety.[52] Jestliže centrem černošské kultury v New Yorku byl Harlem, pak centrem černého Harlemu bylo bezesporu divadlo Apollo. To otevřelo své brány 26. ledna 1914 a od té doby až dodnes představuje jeden z klasických symbolů afroamerické kultury, hudby a

[50] THE INFLUENCE OF THEATRE ON THE HARLEM RENAISSANCE. *Group3theatre.edublogs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://group3theatre.edublogs.org/plays/
[51] FIALA, T. Obrození ghetta. *Nový prostor*. 2009, č. 339, str. 14-15.
[52] SCARUFFI, Piero. *A history of jazz music, 1900-2000*. United States: P. Scarufi, 2007. ISBN 978-097-6553-137.

dramatu, kde řada představitelů Harlemské renesance nalezla prostor pro rozvoj svého talentu a kariéry. Divadlo existuje do dnešních dnů a po rozsáhlé rekonstrukci v 80 letech ho provozuje nadace Apollo Theater Foundation Inc.

Harlemská renesance dokázala přivést černošskou zkušenost do středu americké kulturní historie. Nejen díky kulturní explozi, ale také na sociologické úrovni zůstává dědictvím harlemského hnutí to, že dokázalo znovu definovat způsob, jakým Amerika a svět vnímal afro-americkou populaci. Migrace jižanských černochů na sever změnila obraz Afroameričanů z venkovských, nevzdělaných nádeníků na urbánní, kosmopolitní inteligenci. Tato nová identita vedla k rozšířenějšímu rasovému vědomí a Afroameričané začali hrát důstojnější roli ve světě a rozšířili své intelektuální a sociální kontakty i na mezinárodní úroveň (Fiala, 2009, str. 15)

Harlemskou renesanci ukončila náhle velká hospodářská krize na přelomu 20. a 30. let. Celá řada klubů zkrachovala a mnoho umělců opustilo Harlem i uměleckou branži, o kterou náhle nebyl zájem. Přesto velkoměstské prostředí dynamicky se rozvíjejícího Harlemu vytvořilo kvalitní zázemí pro urbánní afroamerickou inteligenci, pro různorodost černošského života a kultury a pomohlo vybudovat žádoucí duch komunity, na niž mohlo navázat hnutí za občanská práva v 50. a 60. letech.

VII. Svítání na lepší časy

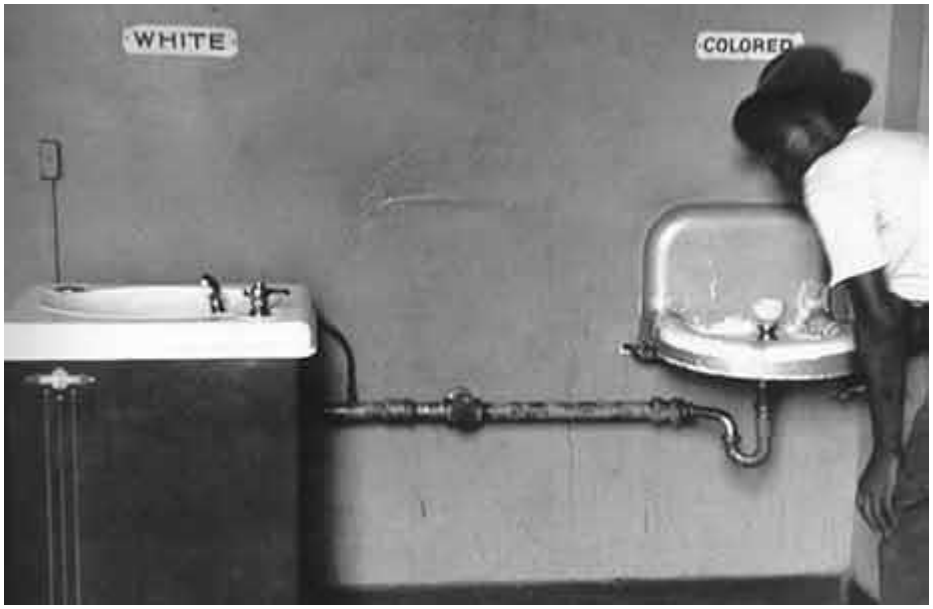
Ledy dožívajícího segregačního zřízení započaly tát poměrně nenápadně během druhé světové války. Ta Americe pomohla definitivně překonat ekonomické těžkosti způsobené velkou hospodářskou krizí. Americké hospodářství pracující na plný výkon s cílem uspokojit vojenské zakázky přijalo do svých řad veškeré práceschopné obyvatelstvo. Především po útoku na Pearl Harbour se tak Amerika stala slovy Winstona Churchila *obrovským kotlem, který, když se pod ním rozdělá oheň, dokáže vyrobit energii, která nezná hranic* (Tindall, Shi, 2008, str. 607).

Všeobecná mobilizace a povinná vojenská služba se dotkla během války více než patnácti milionů Američanů a nastolila problém, jakým způsobem zapojit Američany černošského původu do obrany země. Vůdci černošských organizací od počátku požadovali, aby se občanům černé pleti dostalo stejného postavení v ozbrojených

silách a v obranném průmyslu, jakého požívali běloši. Většina černochů totiž i nadále sloužila v segregovaných armádních jednotkách řídících se principem *separate but equal*. Významný zlom nastává roku 1940, kdy bylo rozhodnuto, že v důstojnických školách s výjimkou pilotních se budou běloši i černoši školit společně. V únoru 1941 vzniká Hnutí pochodu na Washington, které požaduje okamžité ukončení diskriminace ve vojenském průmyslu, kde se uchazeči o práci s černou barvou pleti potýkali s celou řadou bariér a v případě nevyslyšení svého cíle plánuje masivní demonstraci v hlavním městě.[53]

S cílem tyto bariéry prolomit intervenovala federální vláda vydáním vládního výnosu č. 8802, kterým postavila mimo zákon rasovou segregaci při přijímání do zaměstnání pro firmy mající kontrakt na dodávky vojenské techniky pro vládu USA. Vládní výnos podepsal sám prezident Franklin D. Roosevelt, jenž tím demonstroval dostatek politické vůle na těch nejvyšších místech. Koncem války tak již ve válečném průmyslu pracovaly na dva miliony černochů a nabídka volných pracovních míst zahájila velkou vlnu stěhování černošského obyvatelstva z chudšího zemědělského jihu do průmyslových aglomerací amerického severovýchodu, jakými byly např. Chicago, Detroit, Pittsburgh, Cleveland, New York či Philadelphia.[54] V této době již naplno fungovala nejznámější organizace černošského hnutí – National Association for the Advancement of Colored People (NAACP). Národní asociace na podporu barevného obyvatelstva se začala formovat již kolem roku 1905, když se pod vedením harvardského učence Williama E.D. Du Boise setkalo 32 prominentních afroamerických osobností ve městě Fort Arie na kanadské straně Niagarských vodopádů (kde hotely nebyly rasově segregovány), aby projednaly možnosti nápravy neuspokojivé situace černošské populace a na strategii lobbování v Kongresu. Jedním z témat bylo např. odebírání volebního práva, kterým byli zasaženi především černoši na americkém Jihu a které souviselo se zaváděním přísnějších podmínek pro volební účast po roce 1890.[55]

[53] March on Washington Movement (1941–1947). *BlackPast.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.blackpast.org/aah/march-washington-movement-1941-1947
[54] Great Migration (African American). *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Great_Migration_(African_American)
[55] Race and Voting in the Segregated South. *Crf-usa.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.crf-usa.org/brown-v-board-50th-anniversary/race-and-voting.html



Během otroctví nebylo potřeba vytvářet oddělené instituce pro černochy, protože 95 % z nich byli otroci, kteří velkou část svého života trávili na malé ploše mezi místem, kde bydleli a svým pracovištěm. Poté, co bylo otroctví oficiálně zrušeno, vznikly zvláštní oddělené části pro černochy ve všech veřejných prostorách. Na obrázku si můžeme všimnout oddělených umyvadel pro *bíle* a *barevné* na veřejných toaletách.
(Obrázek převzat z www.judgingcrimes.com)

Po prezidentu Rooseveltovi přebírá otěže tohoto boje jeho nástupce, v pořadí 33. prezident Harry S. Truman. Truman dál pokračoval v započaté práci, i když svým bojem za práva Afroameričanů musel splácet daň v podobě klesající obliby zejména mezi bílým obyvatelstvem amerického jihu. Tuto ztrátu mu ale do velké míry dokázaly kompenzovat hlasy černochů, kteří nově usazeni v průmyslových aglomeracích severu rychle nabývali volebního práva ve velkém množství.[56]

Truman se soustřeďuje především na *Fair deal*, jak jej sám nazval, na politiku „*slušného jednání*“, jejímž prostřednictvím např. docílil zvýšení minimální hodinové mzdy ze 40 na 75 centů nebo rozšířil vládní pomoc na výstavbu bydlení pro nízkopříjmové skupiny obyvatel (O´Connor, Schwartz, Wheeler 1984, str. 660)[57] Jedním z jeho nejvýznamnějších kroků v této oblasti bylo založení Prezidentského výboru na ochranu občanských práv, kde zasedali bok po boku černošští i bílí odborníci. O rok později vydává tento výbor zprávu nazvanou *Na ochranu těchto práv*

[56] Blacks and the Democratic Party. *Factcheck.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.factcheck.org/2008/04/blacks-and-the-democratic-party/
[57] O'CONNOR, John R, Sidney SCHWARTZ a Leslie A WHEELER. *Exploring United States history*. New York: Globe Book Company, c1986, viii, 824 s. ISBN 08-706-5558-2.

(1947), v němž žádal nové zákony, které by zakazovaly rasově motivované násilnosti, segregaci a volební daně, a volal po zárukách volebního práva a rovných příležitostech v zaměstnání. Jeho požadavky na odstranění jakéhokoliv oddělování lidí ze společenského života na základě rasy, barvy pleti, víry nebo původu se o pár let později stanou i oficiálními požadavky rodícího se hnutí za občanská práva. Při prosazování protisegregačních regulativů a občansko právních záměrů se však Truman musel potýkat s nepřátelsky naladěným Kongresem, kde jeho záměry účinně brzdila silná opozice konzervativních republikánů a jižanských demokratů. Přesto Truman ještě vydává příkaz č. 9981, který s platností od ledna roku 1949 ukončil veškerou segregaci a diskriminaci v armádě.[58]

EXTRA — By Executive Order

PRESIDENT TRUMAN WIPES OUT SEGREGATION IN ARMED FORCES

2nd Order Sets Up FEPC In All Government Jobs

Executive Order No. 1

SAVE This PAPER It Marks HISTORY

Aubrey Williams Bids Dixie Demos Farewell: 'Get Out And Stay Out'

By JOHN LEFLORE

Dustin' off the NEWS

By LUCIUS C. HARPER

South Doesn't Know About The Old Constitution

NATIONAL Edition

Chicago Defender WORLD'S GREATEST WEEKLY

10¢ PAY NO MORE

VOL. XLIV, No. 16 CHICAGO, ILL., SATURDAY, JULY 31, 1948

Under 'States' Rights'

Posse, Bent On Lynching, Searches Woods For Prey

Come Back And Do A Job Is Truman Edict

GOP Must Decide What Comes First, Party Or Nation

Rumor Negroes Would Resist Scatters Mob

Intended Victims Escape; 2 Whites Shot As Prowlers

(Zdroj obrázku: http://www.poorwilliam.net/al-072611.html)

V prosinci 1951 vzniká na základě exekutivního nařízení Výbor pro vládní zakázky (Committee on Government Conctracts), který má za úkol monitorovat diskriminační

[58] Executive Order 9981. *Trumanlibrary.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.trumanlibrary.org/9981.htm

praktiky u všech vládních dodavatelů a tlačit na jejich odstranění pod hrozbou ukončení vládních kontraktů. Výbor je roku 1953 přetvořen prezidentem Dwightem D. Eisenhowerem na Výbor pro dodržování vládních zakázek (Government Contract Compliance Committee – GCCC. Přes upřímnou snahu, která vyústila v září 1954 v exekutivní nařízení 10577[59] zavazující všechny vládní dodavatele a subdodavatele nediskriminovat zaměstnance na základě rasy, barvy, víry a původu, narážel Výbor na absenci účinnějších donucovacích mechanismů a své omezené pravomoci. Protože si ani Eisenhower nechtěl popudit silné jižanské křídlo v Kongresu a Senátu, nařídil výboru podporovat spravedlnost a rovnost spíše formou přesvědčování a domluv než donucováním a tresty.

Prezidentský názor sdílel i Nixon a jím vedený výbor odpovídal na stížnosti ohledně rasové a náboženské diskriminace snahou přemlouvat zaměstnavatele k změně jejich zaměstnavatelských praktik. Výbor také kategoricky odmítl používání kvót ke zvýšení zaměstnanosti minorit a v podstatě ani nikdy nepotrestal ztrátou státní zakázky žádného zaměstnavatele podezřelého z diskriminace při výběru svých zaměstnanců. Množství odborových organizací a stavebních firem tak i nadále odmítalo např. otevírání svých učebních programů pro zájemce z černošských řad. Vládní dodavatelé tak často pouze formálně zavedli klauzuli o nediskriminaci do svých smluvních dokumentů. V roce 1955 pak Eisenhower zřizuje exekutivním nařízením 10590 *Prezidentský výbor pro vládní zaměstnaneckou politiku* (President´s Committee on Government Employment Policy, PCGEP). Výbor tvoří pětičlenná skupina expertů, která dohlíží nad odstraňováním diskriminace při zaměstnávání tentokrát ve vládních úřadech.

Přes všechny tyto pokusy však stále chyběla skutečná vůle a síla, jež by mohla vést k destabilizaci či dokonce k odstranění zažitého systému rasové segregace a diskriminace. Národní asociace pro povznesení barevného obyvatelstva sice dosáhla určitých výsledků v boji za desegregaci škol, přesto ale chyběl skutečný impuls, který by byl schopen zformovat širokou jednotící platformu aktivistů všech barev pleti a

[59] Administration of Richard Nixon (1969-1974) Disposition of Executive orders signed by President Richard Nixon:. *Archives.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.archives.gov/federal-register/executive-orders/nixon.html

zapojit je do bourání bariér, které v americké společnosti stále zabraňovaly nastolení skutečné rovnosti.

VIII. Ve znamení změn

Vytouženým impulsem desegregace se stal zpočátku nenápadný incident z autobusu v jižanském městě Montgomery. Celá dnes pro mnohé lidskoprávní aktivisty již ikonická událost spočívala v porušení vyhlášky alabamského města Mongomery, která nařizovala černošským pasažérům obsazovat pouze sedadla v zadních částech městských autobusů. Tato vyhláška také dávala řidičům autobusů právo přikázat černošským pasažérům uvolnit místo bílým nebo jim zakázat sedat si v přední bělošské části, i když tam byla volná místa.[60] Vyhlášku porušila v prosinci 1955 černošská šička Rosa Parksová, která při návratu z práce odmítla uposlechnout příkaz řidiče, aby uvolnila místo v přední prázdnější části autobusu pro bělošského cestujícího. Byla potrestána vykázáním z autobusu a pokutou čtrnácti dolarů. Později tuto událost ve svých pamětech *My story* popsala takto; „*Lidé vždy říkají, že jsem neuvolnila své místo, protože jsem byla unavená. Ale já přitom nebyla fyzicky unavená, nebo přinejmenším nebyla unavená více než na konci obvyklého pracovního dne. Nebyla jsem ani stará, ačkoliv má mnoho lidí představu, že jsem už tenkrát byla tak vetchá. Bylo mi 42. Ne, jestli jsem byla skutečně unavená, tak pak to byla únava z neustálého vstávání a přenechávání svého místa k sezení.“*[61]

Místní šestadvacetiletý baptistický pastor Martin Luther King ml. se však pevně rozhodl, že celou záležitost nenechá bez odezvy. V den soudního projednávání případu Rosy Parksové zahájil černošský bojkot městské autobusové dopravy. Dne 5. prosince, v první den bojkotu, se navzdory deštivému počasí k protestní akci připojila většina ze skoro 40 tisíc černošských obyvatel města Montgomery. Někteří z nich ten den jeli do práce společně vypravenými automobily či využili služeb černošských taxikářů, kteří po celou dobu vozili pracující do práce solidárně za

[60] Jim Crow Laws. *U-s-history.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.u-s-history.com/pages/h1559.html

[61] Why did Rosa Parks refuse to give up her seat on the bus? *Answers.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Vlastní překlad. Dostupné z:http://wiki.answers.com/Q/Why_did_Rosa_Parks_refuse_to_give_up_her_seat_on_the_bus

symbolickou cenu 10 centů (tedy za cenu autobusového lístku). Většina z nich šla ale ten den do práce pěšky.

Principiální rozměr celé akce a její humanistické poselství byly nezměrné. Snad ještě větší vliv na úspěch ale měly ryze ekonomické faktory. Desítky autobusů městské veřejné dopravy byly odstaveny, jiné jezdily poloprázdné a po pro narůstající finanční ztráty a hrozící bankrot se nakonec vedení přepravní společnosti rozhodlo ukončit dosavadní praxi segregace, aby přivedlo zpět své ztracené zákazníky.

Rosa Parksová, Afroameričanka též s indiánskými a skotsko-irskými kořeny, jejíž odmítnutí přenechat své místo vedlo k vypuknutí bojkotu autobusové přepravy ve městě Mongomery. Vůdčí postavou bojkotu byl mladý 26.letý baptistický kazatel Martin Luther King (na obrázku za Parksovou, zdroj: http://en.wikipedia.org/wiki/Rosa_Parks)

Bojkot autobusů po 382 dnech vyústil v rozhodnutí federálního soudu, že praxe oddělené dopravy porušuje ustanovení Ústavy o stejné právní ochraně. Zástupci města Montgomery podali okamžitě odvolání proti tomuto rozsudku. Rasová diskriminace byla ve městě samotném zesílena. Dne 13. listopadu 1956 však Nejvyšší soud prohlásil segregaci v autobusech města Montgomery za ilegální a protiústavní. Pro samotnou Rosu Parksovou a jejího manžela Raymonda to ovšem bylo hořké vítězství. Oba ztratili svá zaměstnání a Raymond se po mnoha hrozbách a urážkách psychicky zhroutil. Parksovi se nakonec z důvodu mizivých vyhlídek na

zlepšení své situace rozhodli v roce 1957 opustit rodnou Alabamu a odstěhovat se do Detroitu, kde se aktivně angažovali v hnutí za občanská práva. Též na Kinga byl ze strany stoupenců segregace vyvíjen enormní tlak, byl zatčen a na jeho dům byl dokonce podniknut pumový atentát. Přesto King věřil, že odpovědí na násilí nemůže a nesmí být opět násilí. Ve svém boji a filosofii nenásilí byl silně ovlivněn myšlenkami a životem a svého velkého vzoru Mahátma Gándhího a jeho celoživotní službou ideálům, ve které věřil a ze kterých nehodlal slevit (roku 1959 King projevuje úctu svému vzoru též osobní návštěvou Gándhího rodiště Porbandaru.)[62]

Další vyhrocená situace nastala v roce 1957 v arkansaském městě Little Rock. Zde mělo v rámci plánu zrušení rasové segregace zahájit docházku do čistě bělošské školy devět černošských studentů. Guvernér státu Arkansas Orval Faubus vyhlásil, že je škola ohrožena projevy násilí a na jeho popud národní garda fyzicky zabránila černošským studentům ve vstupu do školy. Přestože federální soud nařídil umožnit vstup těmto studentům a odvolal národní gardu, nepřátelství davu bylo tak vysoké, že všech devět studentů ze školy odešlo. Poté Eisenhower nařídil členům národní gardy, aby svou přítomností ve třídách zajistili bezpečnost.[63]

V roce 1957 pak King pomáhá organizovat *Konferenci jižanských křesťanských vůdců* (Southern Christian Leaders Conference), kterou vede až do své násilné smrti v dubnu 1968. Konference sdružuje občansko právní aktivisty a církevní představitele a klade si za úkol spojit jednotlivé morální autority černošských kostelů a koordinovat aktivity hnutí za občanská práva. Pořádá veřejné protesty, které získávají velkou publicitu v médiích. Hnutí na sebe upozorňuje především celou řadou pochodů za černošská volební práva, úplný zákaz segregace či práva černých dělníků (to vše vyřešila až dvojice zákonů o občanských právech a volebním právu z roku 1964, resp. 1965). Myšlenky a postoje hnutí za občanská práva si tak nacházejí cestu k široké veřejnosti a téma vyvolává celospolečenskou diskusi o spravedlnosti a udržitelnosti segregace jako takové.

[62] India Trip (1959). *Stanford.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/encyclopedia/encyclopedia/enc_kings_trip_to_india

[63] Little Rock School Desegregation (1957). *Stanford.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/encyclopedia/encyclopedia/enc_little_rock_school_desegregation_1957

V roce 1960 se černošští vysokoškoláci posadili k jídelnímu pultu restaurace obchodního domu Woolworth v Severní Karolíně, který byl vyhrazen pouze bělochům, a odmítli odejít.[64] Dalším krokem byly tzv. „jízdy svobody“, při nichž černoši i běloši nastoupili do autobusů jedoucích na Jih k segregovaným autobusovým nádražím.[65] Všechny tyto nenásilné akce měly za úkol připoutat pozornost médií a veřejnosti a vést ke změně.

IX. JFK

V prezidentských volbách v roce 1960 vyhrál volby J. F. Kennedy, a to nejtěsnějším výsledkem od roku 1888. Rozhodlo pouhých 112 827 z celkových osmašedesáti milionů odevzdaných lístků.[66] Kennedy, který sám o sobě říkal, že je „idealista zbavený iluzí“, okouzluje Američany svojí vizí nových obzorů (New Frontiers) a plány na ekonomický růst a sociální zlepšení, z kterých má poprvé v historii profitovat celá společnost bez výjimek. Mladý a mnoha lidmi zbožňovaný politik probouzí ve všech touhu pokořit Měsíc, sjednocuje národ ve válce s chudobou a naplňuje mnohé nadějí na vznik nové, spravedlivější společnosti, která by skýtala rovné příležitosti všem bez ohledu na jejich třídní, rasovou či náboženskou příslušnost.

Inaugurační řeč konaná dne 20. ledna 1961 se nesla v novém stylu, který byl později nazýván „kennedyovským“. Strhující rétorikou a obsahem se stala vzorem pro všechny*: „Ať˘ každý národ ví, že jsme ochotni zaplatit jakoukoliv cenu, nést jakékoliv břímě, překonat jakékoliv obtíže, podpořit každého přítele, postavit se každému nepříteli, poslouží – li to zachování svobody. A tak se, moji drazí Američané, neptejte, co může vaše země udělat pro vás, zeptejte se, co můžete udělat vy pro svou zemi.“*[67]

Přesto měl Kennedy např. v otázce prosazování práv menšin ztíženou pozici. Při řešení např. problému zahraniční politiky se sice mohl plně spoléhat na

[64] The Woolworth Sit-In That Launched a Movement. *Npr.org* [online]. 2008 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=18615556.
[65] Freedom Rides. *Britannica.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.britannica.com/EBchecked/topic/218576/Freedom-Rides
[66] 1960 Presidential General Election Results. *Http://uselectionatlas.org/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://uselectionatlas.org/RESULTS/national.php?year=1960
[67] John F. Kennedy Inaugural Address. *Americanrhetoric.com* [online]. 1961 [cit. 2015-02-03]. Vlastní překlad. Dostupné z:http://www.americanrhetoric.com/speeches/jfkinaugural.htm

demokratickou většinu ve Sněmovně reprezentantů i v Senátu, v otázkách lidských práv to ale už zdaleka neplatilo. Mnozí z řad demokratických legislativců pocházeli ze států tradičního Jihu a ve svých názorech na postavení černošského obyvatelstva se mnohdy přibližovali konzervativním republikánským stanoviskům. Vzájemné sympatie došly tak daleko, že se někdy o spolupracujícím křídlu jižanských demokratů a republikánů hovořilo jako o politické straně Jihu (One Party South).[68]

Kritici Kennedyho též obviňovali, že místo na aktivní řešení nahromaděných problému se spíše spoléhá na to, že jejich případná eskalace by mu mohla pomoci v tlaku na federální vládu přijmout zásadnější opatření. Byl si totiž dobře vědom silné opozice v jižanských státech, kde se místní úřady a politici snažili všemi dostupnými prostředky blokovat jakoukoliv snahu o ukončení segregace. Jeho strategií tak bylo zaměřit se na co největší vtažení Afroameričanů do procesu politického rozhodování. Věřil, že dokáže-li z většiny amerických černochů na Jihu udělat registrované voliče, otupí poněkud sílu protestních hnutí občanského odporu, a navíc získá silného spojence v tlaku na jižanské demokraty na zmírnění jejich prosegregačních postojů. Velká skupina nových černošských voličů by na to byla dostatečně silným argumentem.

NAACP v čele se svým předsedou Royem Wilkinsem ve snaze pomoci nově zvolenému prezidentu předkládá Kennedymu na počátku roku 1961 návrh komplexního exekutivního nařízení, které cílí na tři hlavní priority. Těmi jsou ukončení diskriminace ve státní správě, zajištění rovných příležitostí ve všech organizacích financovaných plně či částečně ze státního rozpočtu a ukončení diskriminace ve všech státem financovaných stavebních projektech Jednotná a disciplinovaná republikánská opozice v Kongresu mu navíc systematicky ztěžovala jeho snahy o zvýšení státních výdajů na školství či zdravotnictví, to znamená do oblastí, které byly pro jeho reformy klíčové. Neřešená otázka občanských práv a segregace na Jihu vyústila v celou řadu případů, jakými byl např. zákaz přístupu černošských studentů na některé z jižanských univerzit ve státech Mississippi a Alabama.

[68] Solid South. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Solid_South

Mezi nejsilnější spojence Kennedyho v oblasti prosazování lidskoprávní agendy patřili jeho bratr a ministr spravedlnosti v jedné osobě Robert Kennedy a Hubert Humphrey, vlivný liberální senátor z Minnesoty. V březnu roku 1961 prezident Kennedy vydává vládní nařízení č. 10925, kterým zřizuje *Prezidentský výbor pro rovné příležitosti* (Equal Employment Oportunity Committee, EEOC).[69] Cílem výboru bylo ukončit diskriminaci v zaměstnávání v řadách státních institucí i soukromých společností pracujících na vládních zakázkách. Toto nařízení, které je dodnes v platnosti, vyžadovalo od všech státních dodavatelů záruky, že nebudou žádného zaměstnance nebo uchazeče o práci znevýhodňovat z rasových, náboženských či etnických důvodů. Vládní dodavatelé měli také přijmout takové afirmativní akce (kladné, vstřícné kroky), které zajistí, aby s uchazeči o práci i se zaměstnanci bylo zacházeno bez ohledu na jejich barvu kůže či vyznání. Poprvé se tak do úředního dokumentu a následně i veřejné debaty dostává sousloví *affirmative action, afirmarivní akce či opatření ve vztahu k národnostním nebo etnickým menšinám.* Stejné spojení bylo sice použito poprvé již v roce 1935 v Zákonu o národních pracovních vztazích (National Labor Relations Act), jednalo se v tomto případě ale o jiný druh pozitivní akce. Předmětem zájmu tohoto zákona nebyly menšiny, nýbrž členové odborových organizací, které měl tento zákon ochránit před diskriminací na pracovišti.[70]

V červnu 1963 Kennedy exekutivním nařízením číslo 11114 rozšiřuje pravomoci PEEC též o dohled nad dodavateli ve stavebním průmyslu.[71] Tím se prezident pouští na tenký led, protože záměr proti sobě stavil dvě rozdílné skupiny demokratických voličů; dělníky z řad menšin a odborové organizace, do té doby takřka čistě bělošské. Zastřešující odborová centrála AFL-CIO tento krok ale vítala, protože sama dlouhodobě usilovala o desegregaci státních i místních odborových organizaci. Debata nad tématem segregačních praktik v odborech se mezitím dostala i na půdu amerického Kongresu, kde se intenzivně hledala efektivní řešení. Některé organizace, jako třeba *Národní liga pro problematiku měst (National Urban League)*

[69] Equal Employment Opportunity Commission. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Equal_Employment_Opportunity_Commission
[70] National Labor Relations Act. *Nlrb.gov* [online]. 1935 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act
[71] Executive Order 11114 - Extending the Authority of the President's Committee on Equal Employment Opportunity. *Presidency.ucsb.edu* [online]. 1963 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=59053

pod vedením Whitney Younga či *Kongres rasové rovnosti (Congress of Racial Equality)* Jamese Farmera, prosazovaly zavedení preferenčního zacházení, ale pouze pod podmínkou, že se bude jednat o natolik energické řešení, které by vedlo k viditelným výsledkům a zaručovalo skutečnou nápravu situace.

Ve stejné době se charismatický Martin Luther King již stává oficiálním představitelem hnutí za občanská práva a svoji pozornost upírá především na boj se segregovanými restauracemi. Jeho protesty, které byly inspirované gándhíovskými myšlenkami nenásilí a pokory, se uskutečňovaly formou demonstrativního obsazování volných míst (sit-ins) v restauracích (a stále i v autobusech), které trvaly na segregačních principech. Protestující, jimiž byli černoši spolu s rostoucí skupinou bělošských aktivistů, byli zvláště na Jihu vystaveni krutému bití a urážkám od policie i početné skupiny pravicově smýšlejících radikálů. King tak vlastně odkrýval celou nesmyslnost přetrvávající segregace v její nahotě a lidé mohli na svých televizních obrazovkách sledovat konfrontaci slov, odhodlání a víry ve spravedlnost s policejními psy, slzným plynem, elektrickými tyčemi na dobytek a nadávkami. V tomto světle se tak segregační praxe stávala čím dál méně udržitelnou. Stále více Američanů se cítilo být připraveno na změnu, která se jevila jako nevyhnutelná. Prezident Kennedy opakovaně apeloval na Kongres i veřejnost ve věci přijetí komplexního zákona zakazující veškerou rasovou diskriminaci a předložil konkrétní návrhy na navýšení technické a finanční pomoci v oblasti školství, desegregace veřejně prospěšných organizací a zákazu diskriminace v odborovém prostředí. Celou otázku ukončení diskriminace propojuje s tématem celospolečenské pokroku a prosperity pro všechny obyvatele Spojených států.

Když 22. listopadu 1963 Kennedy umírá po tisíci dnech své vlády rukou Lee Harveye Oswalda, boj za demokratizaci a solidarizaci společnosti se již rozhořel naplno. Do jejího čela se postavil Lyndon B. Johnson, který vzápětí prohlašuje, že jeho vláda *dnes, teď a tady vyhlašuje bezpodmínečnou válku chudobě* (Tindall, Shi 2008, str. 698). Odkaz Kennedyho jako bojovníka za občanská práva a symbolika nedokončené práce postavila nově nastupujícího prezidenta Lyndona B. Johnsona, který ve volbách v roce 1964 jednoznačně vítězí a může se opřít o pohodlnou většinu v obou komorách Kongresu, před jasnou volbu priorit.

X. Program Johnsonovy Velké společnosti

Velká společnost byla soubor programů navržených a přijatých ve Spojených státech z iniciativy prezidenta Lyndona B. Johnsona a jeho předchůdce Johna F. Kennedyho. Zaměřoval se zejména na dva hlavní cíle, kterými bylo odstranění chudoby a rasové nespravedlnosti.[72] Nové výdajové programy se týkaly především oblasti vzdělávání, zdravotní péče, problémových území vnitřních měst a dopravy. Projekt Velké společnosti svým rozsahem a velkorysostí připomínal Rooseveltův New Deal, kterým byl i silně ovlivněn. Zatímco ale New Deal vznikl z potřeby reagovat na vážné finanční a ekonomické následky velké hospodářské krize, program Velké společnosti se rodil za zcela odlišných podmínek v době vrcholící poválečné konjunktury. Jeho snahou ale bylo rozšířit prosperitu mezi nejširší vrstvy společnosti.

Do programu Velké společnosti byly zahrnuty i některé pozastavené iniciativy z Kennedyho projektu Nové hranice (New Frontier). Johnson se v jeho prosazení mohl spoléhat nejen na své mimořádné vyjednávací schopnosti, ale i silné zázemí v Kongresu, které po volbách roku 1964 rozšířilo množství mladších liberálních demokratů.[73]

Americká ekonomika rostla v období mezi lety 1961 a 1968 v průměru o 4,5 % a disponibilní zůstatek průměrného Amričana se zvýšil jen v roce 1965 o 15 % (Revenue Act of 1964).[74] Daňové příjmy vzrostly z 94 miliard USD (1961) na 150 mld. USD v roce 1967. Pracovní trh navíc začala pomalu ovlivňovat nastupující generace poválečného baby-boomu. V období let 1965 až 1980 své uplatnění na pracovním trhu nalezlo dva a půl krát více Američanů než v předcházejícím období ohraničeném lety 1950 a 1965 (Revenue Act of 1964). Přesto z rostoucího blahobytu netěžili všichni. Závažné sociální problémy části populace polarizovaly národ. Stále neřešený problém občanských práv a situace černošské menšiny vyústil v řadu nepokojů, která zasáhla průmyslové oblasti severu. Rostoucí hrozbou se stávalo i

[72] Great Society. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Great_Society
[73] United States House of Representatives elections, 1964. *Wikipedia.org* [online]. 1963 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/United_States_House_of_Representatives_elections,_1964
[74] Revenue Act of 1964 (PL_88-272). *Scribd.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.scribd.com/doc/62002745/Revenue-Act-of-1964-PL-88-272

americké angažmá ve Vietnamu, které z původního omezeného zapojení přerostlo ve vleklou, krvavou a nákladnou válku.

Johnson shrnul hlavní cíle svého projektu Velké společnosti v projevu na půdě Michiganské univerzity v Ann Arbor dne 22. května 1964, když nastínil, jak zamýšlí řešit stávající problémy: „*Shromáždíme nejlepší myšlenky a nejširší znalosti z celého světa, abychom nalezli odpovědi. Chystám založení odborných komisí na přípravu diskuzí nad problematikou měst, životního prostředí, kvality vzdělání a nad dalšími velkými tématy a výzvami. Tyto výstupy nám umožní zahájit kurz směrem k dosažení Velké společnosti.“*[75]

Nejambicióznější částí programu Velké společnosti byla iniciativa na zmírnění chudoby. Tou se zabývala již Kennedyho administrativa. Johnson, který zahájil sám profesní kariéru jako učitel, si byl dobře vědom chudoby mezi Američany mexického původu ve svém rodném Texasu. Proto boj s ní považoval za jednu z hlavních priorit svého prezidentství.

Vyvrcholením tažení proti chudobě se stal jeho *Zákon o ekonomických příležitostech (Economic Opportunity Act)*[76] z roku 1964, který měl zastřešovat množství komunitních programů na potírání chudoby. Zákon byl křehkým kompromisem mezi jednotlivými politickými aktéry, kteří si uvědomovali, že eliminace chudoby nevede jen přes pouhé zvyšování příjmů, ale musí být doprovázeno též systematickým vzděláváním a komunitní prací. Ústřední myšlenkou byla idea *komunitní akce,*[77] participace chudých na formování, správě a řízení programů, které pro ně federální vláda zaváděla. Aktivizace chudých a vtisknutí jejich vlastní zodpovědnosti měly být lékem v úspěšné léčbě chudoby.

V první fázi v roce 1964 byla na boj s bídou vyhrazena jedna miliarda dolarů a v následujících dvou letech pak další dvě miliardy, jež byly určeny na financování

[75] The Great Society University of Michigan, Ann Arbor May 22, 1964. *Lbjlib.utexas.edu* [online]. 1964 [cit. 2015-02-03]. Vlastní překlad. Dostupné z:http://www.lbjlib.utexas.edu/johnson/lbjforkids/gsociety_read.shtm

[76] Economic Opportunity Act of 1964. *Prenhall.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://wps.prenhall.com/wps/media/objects/751/769950/Documents_Library/eoa1964.htm

[77] About caas. *Communityactionpartnership.com/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.communityactionpartnership.com/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=113

řady programů, mezi které patřily Job Corps zaměřené na školení a výcvik znevýhodněné mládeže v praktických dovednostech uplatnitelných na trhu práce. Dalším programem byl Neighorhood Youth Corps, který se věnoval mládeži z chudých a problémových rodin.[78] Té program umožnil získat pracovní zkušenosti a také ji podporoval v dokončení školní docházky. Rozšířeným programem byli *Dobrovolníci ve službě Americe (Volunteers in Service to America – VISTA)* a *Mírové sbory (Peace Corps*), kde našlo využití dobrovolnictví a angažovanost občanů v jejich vůli pomoci místním komunitám. Dalšími programy byly Model Cities Program, který se zabýval urbánními přestavbami a modernizacemi (Upward Bound Program), který pomáhal chudým středoškolákům pokračovat ve studiu na vysoké škole.[79] Komunitní akční program (Community Aktion Program) prováděly komunitní kanceláře, které učily chudé samostatnosti. Projekt Head Start poskytoval dětem z problémových čtvrtí intenzivní předškolní přípravu.

Johnson si byl ale dobře vědom, že má-li boj s chudobou být skutečně efektivní, musejí být jeho nedílnou součástí vzdělávací programy pro ty, kteří byli ohroženi exkluzí. V roce 1965 vstupuje v platnost *Zákon o základním a středním vzdělávání (Elementary and Secondary Education Act),*[80] na jehož základě uvolnilo federální Ministerstvo školství zhruba jednu miliardu USD na pomoc školám, které navštěvovaly ve zvýšené míře děti z nízkopříjmových rodin. Stávající zákon pak doplnil *Zákon o vyšším vzdělávání (Higher Education Act),* jenž zvýšil federální příspěvek univerzitám a napomáhal financovat stipendia a nízko úročené půjčky pro vzdělávací instituce v problémových oblastech. Zřídil také *Učitelské sbory (Teacher Corps*[81]*),* jejichž úkolem bylo posílit a doplnit učitelské sbory v chudobou zasažených čtvrtích amerických velkoměst.[82]

[78] Weapons against poverty. *Http://www.lbjlib.utexas.edu/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.lbjlib.utexas.edu/johnson/lbjforkids/pov_weapons.shtm
[79] Federal TRIO Programs. *Ed.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www2.ed.gov/programs/trioupbound/index.html
[80] Chapter 7: Nixon and Ford Administrations, 1969-1977. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/dolchp07.htm
[81] Teacher Corps. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Teacher_Corps
[82] ROGERS, Bethany. "Better" People, Better Teaching: The Vision of the National Teacher Corps, 1965-1968. *History of Education Quarterly*. 2009, vol. 49, issue 3, s. 347-372. DOI: 10.1111/j.1748-5959.2009.00212.x. Dostupné z: http://doi.wiley.com/10.1111/j.1748-5959.2009.00212.x

Velké změny naplánoval Johnson též pro oblast zdravotnictví. Především dvojice vládních programů *Medicare* a *Medicaid* znamenala pozitivní změnu pro mnohé z těch, kteří měli být nově součástí Velké společnosti. Program Medicaid se zaměřoval zejména na nízkopřijmové skupiny obyvatel, z jejich řad pak hlavně na těhotné ženy, děti a mladé pod 19. let, tělesně postižené, seniory a ty, kteří potřebovali domácí ošetřovatelskou péči. Každý jednotlivý stát administroval vlastní programy Medicaid. Program Medicare byl oproti tomu financován přímo federální vládou a zaměřoval se primárně na seniory a lidi dlouhodobě hendikepované, kteří se nemohli aktivně zapojit na trhu práce.[83]

Jednotlivé projekty Velké společnosti se ale dotýkaly i dalších oblastí. S nástupem a rozvojem fenoménu televize si mnoho lidí uvědomovalo též její vzdělávací potenciál a volalo po zřízení nekomerční veřejné televize, která by se tohoto úkolu mohla zhostit. Národní konference o financování národních vzdělávacích stanic otevírá v prosinci 1964 celonárodní debatu o tomto tématu. *Zákon o veřejném vysílání (Public Broadcasting Act)* zřizuje *Korporaci pro veřejné vysílání (Public Broadcasting Corporation)* jako neziskovou organizaci, jež spouští vedle televizního též rozhlasové vysílání.[84]

Program velké společnosti poprvé do širšího povědomí zavádí i téma ochrany spotřebitelů a Esther Petersonová se stává roku 1964 Johnsonovou zplnomocněnkyní pro tuto oblast. O rok později se pak na cigaretových krabičkách začnou objevovat varování o škodlivosti kouření. I všechny další výrobky musejí mít jasné návody, informace o svém složení i množství. Tyto i další novinky zavádějí zákony jako např. *Cigarette Labeling Act* či *Fair Packing and Labeling Act*. Zásadní význam má též zákon proti lichvě (*Truth-in-Lending Act*), který od poskytovatelů finančních půjček vyžadoval, aby zveřejnili celkovou cenu svých služeb včetně všech průběžných poplatků a úroků, které si k nim účtují. Další zákony se týkaly kvality potravin či dětské bezpečnosti.

[83] Medicare Turns 48: A brief history of the program from Truman and LBJ to today. *AARP.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.aarp.org/health/medicare-insurance/info-07-2013/medicare-anniversary-july-30-1965.html

[84] Public Broadcasting Act of 1967. *Wikipedia.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Public_Broadcasting_Act_of_1967

Jedním z mnoha velkých témat, s kterými program Velké společnosti přichází, je problematika životního prostředí. Johnsonův poradce Joseph A. Califano upozornil, že problematika životního prostředí by měla znamenat mnohem více než pouhou ochranu přírodních zdrojů a krajiny. Do roku 1969 přišla Johnsonova administrativa s více než desítkou nových zákonů, které se zabývaly ochranou živočišných druhů, vod, zpřísňovaly limity pro exhalace motorových vozidel, hluk leteckých motorů či nově upravovaly nakládání s odpady.

Projekt Velké společnosti dokázal vytvořit novou institucionální základnu pro úspěšný boj s chudobou a za lidská o občanská práva. Byl levicově liberálním (z perspektivy americké politiky) pokusem o budování sociálního státu s dopady na všechny zásadnější oblasti americké společnosti. V letech 1964 až 1974 klesala úroveň chudoby ze 17,3 % až na 11,1 %. [85] Někteří pozorovatelé ale upozorňují, že velká pozornost, kterou prezidentská administrativa věnovala řešení především černošské chudoby, vedla k odporu významné části bělošské střední třídy, která nebyla plně seznámena se záměry programu *Great Society*. Především v polovině 70. let po ekonomické stagnaci způsobené ropnou krizí výrazně upadla bělošská podpora programů zaměřených na sociální a ekonomické potřeby nízkopříjmových městských minoritních skupin.

XI. Zákon o občanských právech

2. července 1964 Johnson podepisuje dlouho odkládaný *Zákon o občanských právech (Civil Rights Act),*[86] který byl v této oblasti nejradikálnějším opatřením, jež kdy Kongres přijal. Kongres tak alespoň částečně mohl vzdát hold zavražděnému prezidentovi Kennedymu, člověku, který tento boj zahájil, ale schválení zákona se již nedožil.

[85] Chad Whitehead: Johnson and the War on Poverty. *Scribd.com* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.scribd.com/doc/130781314/Johnson-and-the-War-on-Poverty
[86] Teaching With Documents: The Civil Rights Act of 1964 and the Equal Employment Opportunity Commission. *Archives.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.archives.gov/education/lessons/civil-rights-act/

Zákon mimo jiné:

- opravňoval všechny osoby k *plnému a stejnému užívání* zboží, služeb a výsad veřejných zařízení, bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, vyznání nebo národnostního původu;
- zavedl právo na rovnost v pracovních příležitostech;
- zřídil Komisi pro rovné pracovní příležitosti (EEOC) a pověřil ji přijímáním a vyšetřováním stížností na diskriminaci v zaměstnání (od roku 1972 měla tato komise právo zahajovat soudní řízení za zaměstnance, kteří byli přesvědčeni, že se stali oběťmi protiprávní diskriminace);
- učinil opatření k zastavení finanční podpory federálním programům, které byly prováděny diskriminujícím způsobem (Janda, Berry, Goldman, Huff, 1998, str. 338[87]).

Zákon o občanských právech tak mimo jiné zcela zakazoval rasovou diskriminaci v hotelích, restauracích a jiných veřejných zařízeních. Ministr spravedlnosti měl navíc nyní právo zahájit řízení přikazující odstranění segregace ve školách. Zákon o občanských právech byl během šedesátých let rozšířen a doplněn o množství ústavních dodatků a sérii dalších občanskoprávních zákonů, které se tak dohromady staly nástroji k vykořenění segregace.

Důležitou součást tohoto zákona představoval také článek *č. VII Zákona o občanských právech* (Title VII. Of the Civil Rights Act).[88] Jeho význam spočíval v tom, že od soukromých společností vyžadoval roční zprávy o etnické skladbě jejich zaměstnanců. Tento článek byl později rozšířený o množství dalších vládních příkazů (executive orders), které regulovaly federální zakázky a vytyčily cíle a harmonogramy pro zaměstnávání menšin. Důležitou roli sehrál i 24. dodatek, jenž zakázal volební daně v primárních a všeobecných volbách do federálních úřadů.

[87] JANDA, Kenneth, BERRY, J., Goldman J., Huff E.. *Výzva demokracie: systém vlády v USA*. Vyd. 1. Překlad Dagmar Boušková. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 423 s. Studijní texty (Slon), 16. sv. ISBN 80-85850-54-0.

[88] Title VII of the Civil Rights Act of 1964. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm

V Zákoně o občanských právech se také konkrétněji definuje pojem pozitivní diskriminace. V jeho části pojednávající o diskriminaci v zaměstnávání se uvádí: *Jestliže soud shledá, že žalovaná strana záměrně na poli zaměstnání diskriminovala či diskriminuje, může nařídit takovou adekvátní Affirmative action, která může, ale nemusí být omezena pouze na znovupřijetí nebo přijetí zaměstnanců s nebo bez finančního odškodnění nebo jakoukoliv jinou, kterou uzná za vhodnou* (Glazer, 1987, str. 87).[89]

Prezident Johnson podepisuje v Bílém domě *Zákon o občanských právech*. Za ním uprostřed tomuto aktu přihlíží vůdčí osobnost hnutí za lidská práva, Martin Luther King.
(Obrázek převzat z www.governor.state.az.us)

Srozumitelný a potřebný zákon motivovaný snahou o nápravu věcí v oblasti, kde Amerika selhávala takřka ve všem, samozřejmě sám o sobě diskriminaci ukončit nemohl. Rasová diskriminace měla zapuštěné silné a hluboké kořeny ve všech odvětvích americké společnosti. Jako hustá nepropustná síť zasahovaly hotely a restaurační zařízení, průmyslové podniky, systém přijímacích řízení na vysoké školy, pronájem i nákup nemovitostí, zkrátka *ve všech prasklinkách a skulinkách běžného amerického života byly diskriminační praktiky stále silně usazeny* (Cohen, Sterba,

[89] GLAZER, Nathan. *Affirmative discrimination: ethnic inequality and public policy*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1987, xxv, 248 p. Vlastní překlad. ISBN 06-740-0730-1.

2002, str. 13).[90] Každodenní procedury tak měly být přezkoumány, zdali a do jaké míry obsahují nákazu diskriminace, a zvýšená citlivost na jakoukoliv rasovou nespravedlnost se stala nezbytnou podmínkou úspěchu.

Návrh zákona prošel nejdříve Sněmovnou reprezentantů a zabýval se jím sněmovní justiční výbor, kterému předsedal Emmanuel Celler, zkušený a ostřílený demokrat ze státu New York. Po sérii slyšení se výbor rozhodl připojit k návrhu dodatečné ustanovení zakazující rasovou diskriminaci na pracovišti, poskytující lepší ochranu černošským voličům a eliminující segregaci ve všech veřejných prostorách (takže nikoliv pouze v oblasti školství). Navíc generální prokurátor (vrchní státní zástupce) měl nově možnost podat žalobu na ochranu jednotlivců proti odnětí jakýchkoliv práv chráněných ústavou nebo americkými zákony. Jednalo se o kontroverzní III. část, která se nakonec neobjevila ve schválených zákonech týkajících se občanských práv z let 1957 a 1960. Právě na doplnění návrhu o toto ustanovení usilovali občanskoprávní organizace, protože chránilo mírové demonstranty a černošské voliče před policejní brutalitou a potlačováním svobody projevu.

Prezident Kennedy si na konci října 1963 svolal představitele kongresu do Bílého domu s cílem projednat a zajistit dostatečnou podporu na schválení zákona. V listopadu návrh zákona dostává na stůl procesní výbor Sněmovny. To je provázeno velkými obavami a zneklidněním, protože demokratický předseda výboru Howard W. Smith je zanícený stoupenec segregace ze státu Virginia. V tento moment do celého legislativního procesu vstupuje tragédie v podobě vraždy prezidenta Kennendyho. Ta naprosto mění politickou situaci v zemi a náladu v Kongresu. Nový prezident Johnson dne 27. listopadu ve svém prvním projevu v Kongresu oznámí kongresmanům: *Žádný proslov či chvalozpěv nemůže výmluvněji vzdát čest památce prezidenta Kennedyho víc než co nejrychlejší schválení návrhu Zákona o občanských právech, za nějž tak dlouho bojoval*.[91]

[90] COHEN, Carl, James P STERBA *Affirmative action and racial preference: a debate*. New York: Oxford University Press, 2003, xv, 394 p. Point/counterpoint series (Oxford, England). ISBN 01-951-4895-9.
[91] Address before Joint Session of Congress, 11/27/63. MP505. *Youtube.com* [online]. Vlastní překlad. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=LF0TxpxIMA0

Návrh zákona nakonec procesním výborem Sněmovny projde, 10. února 1964 je schválen poměrem 290 ku 130 hlasů a odeslán do Senátu. Zde se proti němu ovšem postavilo silné jižanské křídlo 18 demokratických a jednoho republikánského senátora, které vedl demokrat Richard Russell ze státu Georgia. Ti zahájili sérii obstrukcí, aby schválení návrhu zákona oddálili. Předkladatel zákona demokrat Hubert Humprey z Minnesoty nakonec uspěl 19. června 1964, kdy návrh zákona o občanských právech schválil i Senát, a to 71 hlasy ku 29.[92]

XII. Afirmativní opatření (pozitivní diskriminace)

V polovině 60. let 20. století se podřadné postavení amerických černochů stalo jedním z nejdůležitějších politických problémů vůbec a vyústilo ve snahu hledat politická řešení na úrovni celých společenských skupin. Americký sociolog Martin Seymour Lipset píše, že termín *affirmative actions* se zprvu užíval ve vztahu k novým zákonům z počátku šedesátých let v době Kennedyho a Johnsonova prezidentského působení a zahrnoval snahy o začlenění černochů do společnosti a umožnění rovné soutěže (Lipset, 2003, str. 124).

Jádro těchto snah se snad nejlépe zrcadlí v Johnsonově řeči k posluchačům Howardovy University ze 4. června 1965. Výběr univerzity pro tuto stěžejní řeč nebyl náhodný. Univerzita byla založena krátce po skončení občanské války v roce 1867 a od počátku byla otevřena a přístupná též pro černošské studenty a studentky. Ti byli původně vzdělávaní jen v teologickém semináři; o pár let později se pro ně otevřely další fakulty včetně např. právní. Univerzita měla též od roku 1926 prvního černošského rektora ve Spojených státech (*Mordecai Wyatt Johnson vydržel v čele univerzity až do roku 1960 a během jeho třicetičtyřletého působení se zvýšil počet studentů pětinásobně na 10 000)* a sehrála klíčovou roli ve vzdělávání budoucích černošských elit.[93]

Johnson ve svém jen šest a půl minuty dlouhém projevu mimo jiné říká: *z příliš mnoha důvodů byli Američtí černoši (v projevu ještě užívá v té době běžné označení*

[92] Civil Rights Bill Passed, 73-27; Johnson Urges All To Comply; Dirksen Berates Goldwater. KENWORTHY, E.N. *Nytimes.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/learning/general/onthisday/big/0619.html#article

[93] About Howard: History. *Howard.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.howard.edu/explore/history.htm

Negro Americans popř. American Negroes, pozn. autora) jiným národem: zbaveným svobody, mrzačeným nenávistí, s možnostmi a nadějemi, ke kterým se přes uzavřené dveře nemohli dostat… Bílá Amerika musí přijmout zodpovědnost, která bude reakcí na dlouhá léta ponižování a diskriminace, které pronásledovaly černochy a útočily na jejich důstojnost a schopnost uplatnit se (Beckwith, Jones, 1997, str. 56)[94].

Johnson myšlenku přijmutí zodpovědnosti dále rozvíjí: *nemůžete osobu, která je po staletí zastrašována a držena v okovech, osvobodit z područí, postavit na startovací čáru se slovy „Nyní máte volnost soutěžit se všemi ostatními" a stále věřit, že jste tím udělali maximum. Proto také nestačí otevřít brány vedoucí k příležitostem. Všichni naši občané totiž musí mít schopnost jimi projít. To je příští a náročnější etapa boje za občanská práva. Nehledáme jen svobodu, ale příležitost. Nehledáme pouze rovnost před zákonem ale rovnost jako právo, ale rovnost jako skutečný výsledek. Výzvou tak je poskytnout 20 milionům černochů tu stejnou společenskou šanci učit se a růst, pracovat a rozvíjet své schopnosti fyzické, rozumové a duchovní k dosažení štěstí tak, jak o to usiluje každý jeden z nás. Proto rovné příležitosti jsou důležité, ale nejen to. Muži a ženy všech ras se rodí se stejným množstvím schopností. Ale schopnosti nejsou jen výsledkem narození. Schopnosti jsou rozvíjeny nebo naopak promrhány v závislosti na rodině, v které žijete, v závislosti na škole, kterou navštěvujete či podle bohatství nebo chudoby prostředí, v kterém se pohybujete. Je to výsledek stovky neviditelných sil, které působí a ovlivňují novorozence, dítě a konečně i dospělého člověka.*[95]

Amerika tak poprvé ústy svého prezidenta oficiálně plně odsoudila diskriminaci a uznala, že v oné soutěži o lepší život jsou mnozí znevýhodňováni prostým faktem, že na startovací čáře stojí se zátěží bezpočtu minulých bezpráví. Americká administrativa se ústy Lyndona Johnsona přihlásila k morální a politické zodpovědnosti za materiální i psychické ztráty, které utrpěly desítky generací v průběhu otroctví a následné segregace. Logickým dalším krokem tak byla

[94] JONES, T.E., F.J. BECKWITH. *Affirmative action: social justice or reverse discrimination?*. Amherst, N.Y.: Prometheus Books, 1997, 250 p. Contemporary issues (Buffalo, N.Y.). Vlastní překlad. ISBN 15-739-2157-2.
[95] About Howard: History. *Howard.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.howard.edu/explore/history.htm

připravenost prosadit nové zákony, které měly umožnit plné zapojení černošské komunity.

Klíčovým slovním obratem jeho řeči se stala slova: *Nepožadujeme rovnost pouze za morální právo a nárok, ale usilujeme o nastolení rovnosti, faktické rovnosti jako výsledku naší snahy* (Beckwith, Jones, 1997, str. 40). Johnsonova řeč byla považována za skutečný průlom v nahlížení na danou problematiku a mezi posluchači univerzity sklidila velký ohlas.

V době jeho proslovu již vstoupilo v platnost vládní nařízení číslo 11246 (Executive order 11246[96]), které mělo dodavatelům a vykonavatelům federálních zakázek zabránit diskriminaci zájemců o práci z důvodů rasových, etnických, náboženských či z důvodu odlišného pohlaví. Zde pak pojem *affirmative action* dostává konkrétnější podobu: vládní nařízení totiž požadovalo, aby jisté množství zaměstnavatelů učinilo pozitivní krok (*to take affirmative action*) k podpoře a zaměstnávání schopných příslušníků menšin a žen v oblastech, ve kterých byli vzhledem ke svému počtu výrazně poddimenzováni. Pozitivní kroky obsahovaly např. výcvikové programy a další prvky vstřícného jednání. Tyto metody a postupy tak měly být včleněny do zaměstnanecké a personální politiky zúčastněných firem a společností, jež je pak musely dodržovat a každoročně aktualizovat. Povinnost se podle tohoto vládního nařízení měla vztahovat na příjemce vládních zakázek (contractors), jejichž obrat přesáhl 10 000 USD, a to v jakékoliv dvanáctiměsíční periodě.

Předmětem posuzování měly být však především společnosti s více než 50 zaměstnanci nebo vládní zakázkou přesahující 50 000 USD. Na nich bylo vyžadováno, aby si vytvořily vlastní písemné programy pozitivní diskriminace pro všechny své pobočky. Písemné programy měly obsahovat opravné kroky k odstranění současného stavu podreprezentace kvalifikovaných žen a příslušníků menšin. Vládní nařízení se vztahovalo také na státní organizace, které měly smlouvy s federální vládou a podílely se na její práci.

[96] Executive order 11246. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-eeo.htm

Důvodem, proč se vládní nařízení 11246 (Executive order 11246) stalo milníkem na poli pozitivní diskriminace, byl fakt, že tato problematika poprvé opustila rovinu teoretických diskusí expertů v Bílém domě a stala se předmětem zájmu zvláštního úřadu podléhajícího Ministerstvu práce. Celá věc se tak dostala na stůl daleko větší skupiny lidí, která mohla systematicky pracovat na prosazování a dodržování principů afirmativních akcí v praxi. Jejich nástrojem byla i pravomoc vydávat federální směrnice a nařízení s působností na celém území USA. Vládní nařízení 11 246 se tak stalo hozenou rukavicí do tváře těch, pro které byl Zákon o občanských právech jen zbytečně potištěným množstvím papírů. Právě ona záruka vymahatelnosti nediskriminačního chování a jednání představovala dosud nevídaný fenomén. Jestliže oficiální konec segregace měl podobu *Zákona o občanských právech* (1964), všichni lidé si tohoto významného kroku byli vědomi a mohli k němu zaujmout jasné stanovisko. Zákonu totiž předcházela celá řada debat, a tak se velká část Američanů cítila být vědomě srozuměna s tím, jaké důsledky bude představovat, a podporovala jej. Oproti tomu exekutivní nařízení 11246, které zahájilo proces pozitivní diskriminace, prošlo bez větší pozornosti a veřejné mínění jeho existenci jen stěží zaznamenalo

XIII. Kritická teorie rasy

V souvislosti s rozvojem hnutí za občanská práva v 60. a 70. letech dochází též ke koncipování tzv. *kritické teorie rasy,* která zdůrazňuje kompenzační význam afirmativních opatření za „bílé privilegium“, jak se souhrnně označují výhody, které bělochům vyplývají z jejich privilegovaného postavení ve společnosti.[97] Naopak pokud je jedinec členem skupiny, která byla v minulosti diskriminována, je reálný předpoklad, že si s sebou nese její znevýhodnění, a proto si „zaslouží“, aby byly využity všechny prostředky podpory k jeho plnému zapojení do společnosti. Zásadním argumentem zastánců této teorie je nutnost nápravy historických případů diskriminace těchto skupin, protože nerovnost mezi bělochy a nebělochy je dlouhodobým a stále určujícím faktorem. Nerovnosti ve společnosti totiž nelze vysvětlovat jen na základě socioekonomického znevýhodnění. Pokud jsou v ní nejen Afroameričané, ale i ženy či jiné kategorie obyvatelstva nedostatečně zastoupeny,

[97] What is Critical Race Theory? *Spacrs.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://spacrs.wordpress.com/what-is-critical-race-theory/

nelze k vyrovnání jejich šancí dospět jinak než cílenými programy zaměřenými na potřeby těchto skupin. Nízký socioekonomický status je totiž následkem, a ne příčinou diskriminace. *Bílé výhody* se tak mohou být považovány za institucionální a individuální manifestaci rasismu, jakkoliv nepřímou a mnohdy i nezamýšlenou. Jestliže si lidé neuvědomí výsady, které jim pramení z jejich barvy pleti, je nepravděpodobné, že by kdy chtěli tento problém řešit.

Kritická teorie rasy či teorie bělošských výsad (white privilege theory / critical race theory) přichází s názorem, že běloši vnímají svou kulturní, sociální a ekonomickou zkušenost jako standard a normu, které by měl a může každý bez rozdílu barvy pleti a původu dosáhnout. Odmítají si připustit, že jejich pozice může být zvýhodněná oproti jiným prostým faktem jejich příslušnosti k privilegované skupině obyvatel – bělošské středostavovské populaci. Nepřipouští si ani to, že ve společnosti, kde se většina volných, lépe placených pracovních míst nikdy veřejně neinzeruje, se osobní známosti a kontakty ukazují být nejdůležitějším faktorem v úspěšném nalezení práce. Nalezení vhodného kandidáta na uvolněnou pozici se tak nestává otevřenou soutěží o nalezení toho nejlepšího kandidáta pro dané místo. Čím zajímavější pozice se uvolní, tím je větší pravděpodobnost jejího obsazení člověkem, který je „insiderem“, který je součástí dané sítě kontaktů, daného světa „úspěšných“. Jako méně privilegované skupiny jsou pak vnímané ty, které neuspěly ve své snaze dosáhnout ve společnosti stejného postavení, jaké přísluší většinové populaci. Někteří, jako profesoři Kalifornské university Cheryl Hariss nebo George Lipsitz, dokonce považují bílou barvu pleti za specifickou, historicky utvářenou formu „majetku“, která byla chráněna sociálními a právními institucemi. Bílá barva pleti má podle Lipsitze *tržní hodnotu* spočívající v celé řadě výhod v oblastech, jako je vzdělání, práce nebo bydlení, kde příležitosti a možnosti nejsou dosažitelné pro všechny ve stejném množství.[98] Lipsitz zmiňuje neviditelné sítě kontaktů, které zprostředkovávají příležitosti mezi známými, přáteli, kolegy z práce, tenisu či golfu nebo rodinnými příslušníky. Tato síť vznikla mezi lidmi, kteří nejvíc profitovali z minulé i současné diskriminace. Jsou to kontakty, které umožňují mezigenerační transfer nahromaděného kapitálu ve formě zkušeností, informací, bohatství, vlivu či pozic. Navzdory hlasité proklamaci, že barvě pleti se v moderních Spojených státech

[98] LIPSITZ, George. *The possessive investment in whiteness: how white people profit from identity politics*. Philadelphia: Temple University Press, 1998, xx, 274 p. ISBN 15-663-9635-2.

nepřisuzuje žádný větší význam, zůstává faktem, že při celé řadě voleb, ať už se týkají místa, bydliště či školy, kam budou rodiče posílat své děti, hraje téma rasy nezanedbatelnou roli. Takto fungující systém tak ve své podstatě konzervuje vydobyté výhody na úkor menšinových komunit. Dobrým příkladem byly poválečné odbory, které pro své členy dokázaly vyjednat kolektivní dodatky ke smlouvám zajišťujícím např. zdravotní pojištění, penzijní připojištění nebo ochranu před propuštěním. V jejich řadách ale drtivou převahu měli bělošští pracovníci, kteří se organizovali ve všech hlavních odvětvích průmyslu. Jejich cílem ale nebyly rovné podmínky a výhody jako plná zaměstnanost, zdravotní péče nebo starobní důchody pro všechny zaměstnance, ale pouze pro své členy. Tato snaha tak mařila úsilí o eliminaci diskriminace při přijímání do zaměstnání či odměňování a kariérním růstu. Naopak existující nerovnost v přístupu ke zdrojům příležitostí a možností mezi majoritou a etnickými menšinami nadále prohlubovaly a posilovaly.

XIV. Americká předměstí jako nový způsob prostorové segregace

Specifickým fenoménem moderní Ameriky byl vznik předměstského bydlení, které bylo takřka výlučně doménou bílé populace. Byli to příslušníci majority, ať jako zaměstnanci hypotečních bank a ústavů, či jako žadatelé o půjčku, kteří vytvářeli uzavřenou síť lidí profitujících z nového trendu v poválečném bydlení. Výsledkem tak byla segregovaná a takřka výlučně bílá předměstí a zároveň pozvolný úpadek rozsáhlých oblastí vnitřních zón amerických velkoměst a jejich postupná přeměna v sociální ghetta poté, co je začali masivně opouštět jejich původní bělošští obyvatelé. Vládní investice do infrastruktury nově urbanizovaných příměstských zón, výstavby komunikací, kanalizací, vodovodů či nových škol tak ještě víc odčerpávaly limitované zdroje městských samospráv na sociální programy vyloučených lokalit a plánů na jejich velkorysou přestavbu a modernizaci těchto upadajících oblastí. Federální úřad bydlení a Národní úřad pro veterány vydal na financování nové výstavy v letech 1934 až 1962 víc než 120 mld. USD, ale pouze o necelá 2 procenta této subvencované výstavby se podělily zájemci z řad minorit. V polovině 60. let žije

70 % Afroameričanů ve městech a velkoměstech, kde obývali především stagnující vnitřní oblasti, kterým se vyhnula poválečná prosperita.[99] [100]

Mezi lety 1960 a 1977 se zvýšil počet bělochů žijících na předměstích o plných 22 milionů, zvýšení u obyvatel černošského původu ale dosahovalo pouze půl milionu. Oproti tomu jejich počet v upadajících vnitřních městech se za stejných 17 let zvýšil o 6 milionů. Do roku 1993 tak 86 % bělochů z předměstí žilo v oblastech, kde podíl černochů nedosahoval ani jednoho procenta (Lipsizt,1998, str. 7).

Systém investování do předměstského bydlení aktivně napomáhal k spoluvytváření nové „bílé" identity člověka z předměstí tím, že rozbíjel tradičně pestrý multikulturní svět vnitřních oblastí amerických průmyslových aglomerací. Docházelo tak k vyrovnávání životní úrovně mezi bělochy, ale zároveň se prohlubovala propast, která je oddělovala od menšin, zejména černochů. Životní podmínky menšin a prostředí, ve kterém velká část z nich žila, se naopak spíše zhoršovaly. Poválečný hospodářský boom, zvyšující se životní úroveň a nebývalá poptávka spoluvytvářely kulturu masové spotřeby a ta posilovala konformitu ve všech oblastech života obyčejných Američanů, především tedy bělošských předměstských rezidentů. V průběhu 50. let se hrubý domácí produkt Spojených států díky velkému technickému pokroku a rostoucí produktivitě téměř zdvojnásobil a počet lidí pracujících ve službách (tzv. bílých límečků oproti modrým pracujících v dělnických profesích) výrazně přibylo. Na 60 % Američanů se s ročním příjmem mezi 3 tis. až 10 tis. USD řadilo do střední třídy, která byla za velké hospodářské krize ve 30. letech těžce zasažena.[101] Tento traumatizující zážitek byl v myslích mnoha lidí ještě stále živý. O chudobě a diskriminaci té druhé Ameriky lidé na předměstí nepřemýšleli. Na to byli příliš pohlceni svým nově nabytým sebevědomím a blahobytem.

V případě Chicaga na každé dva nově přistěhovalé Afroameričany připadali tři běloši mířící na předměstí, *zanechávajíce Chicago chudší a černější* (Matusow, 2009, str.

[99] Society: 1945-1950s Post-War Economic Boom and Racial Discrimination. *Understandingrace.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.understandingrace.org/history/society/post_war_economic_boom.html
[100] History of the United States (1945–64). *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/History_of_the_United_States_(1945%E2%80%9364)
[101] Life During The Great Depression. *Academic.mu.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://academic.mu.edu/meissnerd/depression.htm

12[102]). Mezi lety 1940 – 1960 vzrostla černošská populace města o 22 %, celková populace Chicaga, která dosáhla svého vrcholu roku 1950 s 3,6 miliony obyvatel, se přitom v následujících letech především z důvodu exodu bělošských obyvatel na předměstí snížila o plných 20 %.

Ve městě Houston v Texasu, kde Afroameričané tvoří zhruba čtvrtinu místní populace, bylo 75 % spaloven komunálního odpadu, a dokonce 100 % všech městských skládek vybudováno v oblastech, jež jsou majoritou vnímané jako „černošské“ (Lipsitz, 1998, str. 9). Lipsitz uvádí studii otištěnou v roce 1992 v *National Law Journal*, která se zabývala více než tisícovkou závažnějších případů znečištění životního prostředí ze strany průmyslových podniků. Podle zjištění autorů byli znečišťovatelé z oblastí obydlených převážně bělošskou populací odsouzení k pokutám v průměru o 500 % vyšších, než činily sankce pro průmyslové znečišťovatele podnikající v oblastech s dominantní koncentrací černošského obyvatelstva. Průměrná výše pokuty pro znečišťovatele v bělošských oblastech dosahovala 335 566 USD oproti pouhým 55 318 USD pro nízkopříjmové černošské oblasti.[103] Podobný případ lze popsat též s platností pro Los Angeles, kde žilo koncem osmdesátých let celých 71 % Afroameričanů v oblastech s vysoce znečištěným vzduchem. U bělochů toto číslo dosahovalo jen 34 %. Rasa obyvatel tak hrála hlavní roli při rozhodování o umístění nové spalovny či skládky a výrazně ovlivňovala též rozhodnutí o jejich případné dostavbě či rozšíření.

Při srovnání lokalit vyšlo najevo, že se daný problém daleko častěji týkal nízkopříjmových černošských lokalit než nízkopříjmových oblastí obývaných převážně bělochy. Je to tak zejména rasa, a nikoliv sociální status obyvatel, který sehrává klíčovou roli při rozhodování firem či městských samospráv o tom, kam umístit životní prostřední zatěžující provozy. Barva pleti zvyšuje nebo naopak eliminuje environmentální rizika, jakými jsou znečištění vzduchu a pitné vody, kontaminaci těžkými kovy, navážky komunálního odpadu či úložiště toxických odpadů. Podobně postiženým etnikem jsou původní obyvatelé amerického kontinentu. Jejich rezervace byly velmi často využívány průmyslovými korporacemi

[102] MATUSOW, Allen J. *The Unraveling of America: a history of liberalism in the 1960s*. Athens, Ga.: University of Georgia Press, 2009, xxi, 542 p. ISBN 08-203-3405-7.
[103] Pollution in US. *Ejrc.cau.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.ejrc.cau.edu/ejinthe21century.htm

na výstavbu úložišť jedovatých odpadů, mnohdy sloužily též jako skladiště jaderných materiálů. U mládeže z kmene Navajů tak výskyt rakoviny pohlavních orgánů překročil sedmnáctkrát celostátní průměr. Důvodem výskytu byla radiace z uranových dolů, které byly provozovány na jejich teritoriu.[104]

Být černým (či alespoň nebýt příslušníkem majority) také stále znamenalo narodit se a žít v prostředí, které bude s vyšší pravděpodobností poznamenáno nezaměstnaností, vyšším procentem svobodných matek a dětí vyrůstajících v chudobě, závislostí na sociálních dávkách (v horších případech ještě v kombinaci se závislostí na alkoholu či drogách). V takovém prostředí musel mladý člověk vyvinout mnohem silnější individuální snahu, aby si zajistil úspěch a sociální vzestup. Život v ghettu totiž znamenal často též lhostejnost ke svému životu, odevzdanost, apatii, smířenost a akceptaci *kultury chudoby* jako relevantní životní *strategie*.

XV. Filozofický diskurz

V sedmdesátých letech začínají vycházet dva časopisy, které americkou veřejnost nepřímo přesvědčovaly o pozitivním přínosu afirmativních opatření. První časopis měl název *Teorie spravedlnosti* (*Theory of Justice*) a byl vydáván od roku 1971 Johnem Rawlsem.[105] Šlo o propracovanou a inspirující obranu normotvorné teorie spravedlnosti. Dalším z této dvojice periodik pak byla *Filosofie a veřejné záležitosti* (*Philosophy & Public Affairs*), vydávaná na půdě princetonské university od stejného roku.[106]

Uvedené časopisy se staly platformami pro sociálně a politicky angažované psaní, které se zrodilo z přesvědčení, že v časech války (Vietnam) a sociálních bouří (občanskoprávní hnutí, emancipace žen) je povinností filozofa nejenom o etice mluvit, nýbrž ji i činit a konkrétními kroky pak přetvářet každodenní realitu ve spravedlivější a lepší svět. V roce 1973 Thomas Nagel v časopise *Philosophy & Public Affairs* publikuje článek pod názvem *Rovné zacházení a vyrovnávací*

[104] Human Health Impacts on the Navajo Nation from Uranium Mining. KLAUK, Erin. *Carleton.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.ejrc.cau.edu/ejinthe21century.htm
[105] RAWLS, John. *A theory of justice: how white people profit from identity politics*. Rev. ed. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press, 1999, xxii, 538 p. ISBN 06-740-0078-1.
[106] *Philosophy and Public Affairs*. Princeton University: John Wiley & Sons, 1972. ISSN 0048-3915.

spravedlnost (*Equal Treatment and Compensatory Justice*[107]) a Judith Thomsonová ve stejném duchu píše článek pod názvem *Preferenční zaměstnávání* (*Preferential Hiring*[108]*).* Obě eseje od Thomsonové a Nagela tlumočily souhlas s používáním upřednostňování jako akceptovatelného a důležitého způsobu nápravy stávajícího stavu. Thomsononová hájila pracovní upředňostňování žen a znevýhodněných menšin jako náhradu za jejich dřívější vyloučení z vyššího školství a lukrativnějších pracovních pozic. Preferenční politika v jejím pohledu hrála roli jakéhosi druhu spravedlnosti. Nagel zase věřil, že upředňostňování může sehrát roli sociální spravedlivosti, aniž by ovšem porušovalo spravedlnost jako takovou. Státní instituce tak mohly opustit standardní meritokratická měřítka, protože systém založený na školních výsledcích byl sám vzhledem k rozdílné kvalitě jednotlivých škol neudržitelný. Bylo jasné, že argumenty o stejné kvalitě výuky i srovnatelných podmínkách k přípravě na přijímací řízení na vysoké školy byly mýtem, který měl se skutečnou situací jen pramálo společného.

K uvedenému úsilí se přidala i feministická intelektuálka Mary Anne Warrenová, která argumentovala tím, že v kontextu zažité genderové diskriminace může upřednostňování žen zlepšit spravedlnost na pracovním trhu. Jestliže kariéra každého jednotlivého muže je dočasně přerušena z důvodu přednosti žen při výběru, tato nerovnost vlastně skutečnou nerovností není. Není nerovností, protože tento muž již pravděpodobně v minulosti profitoval ze své příslušnosti k dominantnímu pohlaví, nebo by ze ztížené možnosti žen se seberealizovat mohl profitovat v budoucnu. Ženy i jako příjemkyně preferenční pomoci budou muset i nadále svádět boj se sexistickými předsudky a stereotypy ve světě, kterému vládnou v drtivě většině muži podle svých vlastních pravidel a logiky.[109]

Myšlenky pozitivní diskriminace a preferenčního zacházení tak jen krátce po svém zrodu dostaly možnost opřít se o souhlasné stanovisko podstatné části odborné veřejnosti. Ta totiž chápala, že revolučních změn na tomto poli je možné dosáhnout jen za užití revolučních prostředků. A v zemi byla právě po takovémto léku na

[107] NAGEL, Thomas. Equal Treatment and Compensatory Discrimination. *Philosophy and Public Affairs*. 1973, vol. 2, no. 4.
[108] THOMPSON, Judith Jarvis. Preferential Hiring. *Philosophy and Public Affairs*. 1973, vol. 2, no. 4.
[109] WARREN, Mary Anne. Secondary sexism and Quota hiring. *Philosophy and Public Affairs*. 1977, vol. 6, no. 3.

přetrvávající společenské neduhy alespoň u části populace silná poptávka. Zejména v případě afroamerické populace, která *vzhledem k tomu, že byla brána po většinu svých dějin jako kasta, je daleko více pravděpodobné, že bude též uznávat hodnoty založené na skupinové bázi v porovnání s individuálními hodnotami bílých Američanů.* (Lipset, 2003, str. 113).

Pozitivní opatření musela mířit na komunitu jako celek, protože rasovou diskriminací byla též postižená celá komunita bez výjimek.

XVI. Pozitivní diskriminace není diskriminací naruby

Český sociolog Tomáš Kamín ve svém článku *Affirmative Action − obrácená forma diskriminace?*[110] cituje významného amerického právního filozofa Ronalda M. Dworkina, který se snaží nejen z právního pohledu vyvrátit mýtus o pozitivní diskriminaci jako o diskriminaci naruby. Dworkin vychází z předpokladu, že se americké vlády při přijetí programů pozitivní diskriminace nechaly inspirovat nejenom analýzami amerických právníků, ale též obsahem některých mezinárodních lidskoprávních úmluv, jež užití speciálně zaměřených politik, jakou pozitivní diskriminace bezesporu je, nejen nevylučují, ale dokonce doporučují a schvalují. Například jedna z nejdůležitějších úmluv o rasové diskriminaci, *Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace* (1965), jednoznačně v článku 1 deklaruje, že *za rasovou diskriminaci nejsou považována ta zvláštní opatření, která byla učiněna výhradně k zajištění přiměřeného rozvoje některých rasových nebo etnických skupin nebo jednotlivců, kteří potřebují takovou ochranu, jež je nezbytná k tomu, aby jim zabezpečila rovné užívání nebo výkon lidských práv a svobod pokud ovšem tato opatření nezůstanou v platnosti po dosažení cílů, pro které byla přijata*.[111]

Pozitivní diskriminaci také nepřímo povolovala *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen* (1979)[112], když vyzvala jednotlivé vlády k přijetí dočasných zvláštních opatření, která by byla zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen

[110] KAMÍN, Tomáš. Affirmative Action – obrácená forma diskriminace? *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001, č. 4, s. 377-382.
[111] Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. *Osn.cz* [online]. 1965 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf
[112] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. *Osn.cz* [online]. 1979 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf

a mužů, s dodatkem, že tato opatření nebudou považována za diskriminující, pakliže od nich bude upuštěno po dosažení zrovnoprávnění v oblasti možností a zacházení.

K používání pozitivní diskriminace dokonce přímo vyzývá množství deklarací, které uplatňování politiky narovnávání příležitostí doporučují. Například se jedná o doporučení subkomise OSN o aplikaci *Deklarace OSN* (Deklarace Valného shromáždění č. 47/ 135) *o právech patřících národnostním, etnickým, náboženským či jazykovým menšinám*.[113] V této deklaraci se říká, že příslušníci jednotlivých skupin by měli požívat hospodářská a sociální práva na základě rovnosti a v situacích, kdy jsou příslušníci konkrétní menšiny v hospodářsky slabším postavení než příslušníci většiny, měla by být na přechodné období přijata afirmativní opatření (pozitivní diskriminace) na vypořádání se stávající nerovností. Tato rezoluce požaduje přijetí takové konkrétní politiky, která povede k dosažení skutečné rovnosti příležitostí. Stranou zájmů odborníků nezůstala ani politická participace menšin. Především se jednalo o úsilí napravit stávající situaci, kdy se na menšiny v poměrných volebních systémech vztahovala prahová klauzule pro parlamentní zastoupení.

Vraťme se opět k článku Tomáše Kamína. Ten se na jeho konci opět ptá, zdali se v případě pozitivní diskriminace nejedná pouze o obrácenou diskriminaci; o jakousi diskriminaci naruby. Odpovídá si tvrzením, že pokud by byla přijata teze, kdy by politika narovnávání příležitostí byla stejnou, byť obrácenou diskriminací, dostalo by se toto tvrzení do neřešitelných rozporů, protože by pak zpochybňovalo legitimitu mnoha mezinárodních institucí.

Kamín podrobuje kritice především *logiku*, která je pro něj *zdrojem a obhájcem zároveň*. Jestliže je základním zlem sociální diskriminace systematické udržování nespravedlivého mechanismu, který umožňuje koncentraci moci, bohatství a autority v rukou jedné etnické, rasové či náboženské skupiny, pak pozitivní diskriminace nebyla a není diskriminací, protože ona tyto mechanismy kontroly příležitostí a přístupu ke vzácným společenským zdrojům nebere jedněm, aby je vzápětí dala jiným, ale pouze usiluje o narušení stávající nerovnosti ve využívání zdrojů. A jestliže

[113] Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. *Un.org* [online]. 1992 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.un.org/documents/ga/res/47/a47r135.htm

je pozitivní diskriminaci vytýkáno, že léčí diskriminaci diskriminací, Kamín argumentuje tím, že není možné aplikovat definici diskriminace na ty, kteří jsou znevýhodňováni, kterým jsou upírána práva a rovné příležitosti. Není možné žádat, aby s nimi bylo zacházeno bez ohledu na jejich znevýhodnění. Prostřednictvím rovného přístupu se totiž ve skutečnosti pouze legitimizuje stávající institucionální diskriminace, jež je praktikována právě v rámci fungování občanského principu. S velkou pravděpodobností ale hrozí, že ve skutečnosti se za odvoláváním na občanský princip nejedná o nic jiného, než o snahu zachovat status quo se všemi výhodami, které z něj pro členy dominantních skupin plynou. (Kamín, str. 383)

Kamín argumentuje, že z důvodu nastolení opravdového občanského principu, na jehož základě budou posuzováni všichni stejně bez ohledu na barvu pleti, etnickou či národní identitu, sexuální orientaci, pohlaví nebo sociální statut, jsme museli nejdříve tento znevýhodňující princip vzít v potaz. Diskriminace v zaměstnání je založena na předsudcích a vyloučení, zatímco pozitivní diskriminace usiluje o překonání předsudečného zacházení s příslušníky menšin prostřednictvím jejich začlenění. Proto se pozitivní diskriminace aktivně bojující o větší začlenění znevýhodněných skupin obyvatelstva do společnosti stává účinným, nikoliv ovšem bezchybným nástrojem na potírání sociální exkluse, vyloučenosti, která ve svém důsledku představuje největší hrozbu pro minority, ale potažmo pro celou společnost. V zájmu každé společnosti by podle něho měla stát snaha eliminovat rostoucí rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatel, zabránit eskalaci sociálních konfliktů a aktivně podporovat ekonomický, sociální i společenský vzestup těch, již se z mnoha příčin dostali na její okraj (Kamín, tamtéž).

XVII. Afirmativní opatření v praxi: Pracoviště

V USA 60. let si mnoho lidí uvědomovalo, že díky afirmativnímu opatření by se například podařilo zapojit více Afroameričanů do práce policejních složek, kde by měli lepší možnost sloužit své komunitě, a tak i celé společnosti. Též panoval názor, že více profesorek by mohlo inspirovat ženy k vyšším kariérním cílům. Ovšem nemenší počet oponentů praxi pozitivní diskriminace kritizoval a argumentoval především *Zákonem o občanských právech* a jeho článkem č. VI, který sliboval, že

žádná osoba nesmí být na základě své rasy, pohlaví či etnické příslušnosti diskriminovaná v žádném z programů či v činnostech financovaných z Federálního rozpočtu. Článek č. VII zapovídal všechny praktiky při zaměstnání, které by diskriminovaly na základě rasy, pohlaví, náboženství nebo národního původu. Jeho přínos spočíval v tom, že detailně popsal některé výjimky. Za zvláštních okolností tak dovoloval použití rodového, náboženského či národnostního původu jako legitimního podkladu pro zaměstnavatelský výběr.[114] Zároveň ale neumožňoval stejnou výjimku pro rasový původ. Jestliže tedy posuzovaná žena či římský katolík mohli spoléhat na to, že se při výběru přihlédne k jejich menšinovému postavení, posuzovaný Afroameričan se na nic podobného spolehnout nemohl. Problémem se totiž ukázal být výklad slova *diskriminace*. Zákon o občanských právech tento termín nijak nedefinoval. Federální soudy tak musely samy případ od případu určovat, co je a co není diskriminace. Mnoho průmyslových podniků a firem před rokem 1964 se zvláště na americkém jihu řídilo zažitou diskriminační politikou a pravidly. Například podniková pravidla umožňovala přemístit černošské zaměstnance na pozice zajišťující údržbu a úklid a bělochy oproti tomu soustřeďovat např. na oddělení prodeje, řízení či dalších míst s lepší možností kariérního růstu a vyššího platu. Po schválení *Zákona o občanských právech* mnozí doufali, že společnosti samy budou ochotné změnit svoje zažité diskriminační praktiky. Přesto hrozilo, že se firmy budou setrvačností dále řídit zažitou praxí, kterou by mohly uplatňovat i skrze nová nediskriminační pravidla.

Každá instituce tak měla efektivněji monitorovat své postupy, vyvarovat se těch, které vedly k vylučovacímu efektu a zrevidovat ty, jež byly označeny za *nezbytné* k vykonávání jejich činností. Aby svůj monitoring a přehodnocování mohly vykonávat efektivně, bylo nezbytné, aby dokázaly dobře odhadnout, kolik menšinových příslušníků a žen by mohlo být časem přijato, kdyby všechny postupy byly úspěšně nediskriminační. Tyto odhady tak byly podstatou *cílů* pozitivní diskriminace a neúspěch v jejich naplňování měl každé společnosti (ale i vládě) signalizovat potřebu ještě více zefektivnit boj s diskriminačními praktikami. Smyslem takových pozitivních

[114] Teaching With Documents: The Civil Rights Act of 1964 and the Equal Employment Opportunity Commission. *Archives.gov* [online]. 1964 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.archives.gov/education/lessons/civil-rights-act/

kroků bylo iniciovat změny v institucích tak, aby mohly aktivněji pracovat na přejímání myšlenek *Zákona o občanských právech*.

Avšak co když tato samokontrola selhala? V dřívějších sporech, které se týkaly výkladu Zákona o občanských právech, soudy rozhodly, že některé instituce − vzhledem ke svým dřívějším praktikám odpírání minoritních práv a současné neúspěšné snaze zvýšit počet kvalifikovaných příslušníků menšin včetně žen ve svých řadách − potřebují silnější lék. Soudy tak nařídily těmto institucím přijmout kvóty neboli určitý počet příslušníků historicky znevýhodněných skupin.[115] Soudy k tomu postoji vedl předpoklad, že jakmile tito noví zaměstnanci rozšíří řady stávajících, organizace si na tuto novou realitu uvyknou rychleji.

Ve všech těchto případech tak bylo užívání preferencí odůvodněno jasným argumentem: snahou zabránit stávající a případné budoucí diskriminaci, což se v této době nejevilo jako rozmar, ale jako skutečná nezbytnost.

XVIII. Meritokracie: vláda schopnějších jako rasová bariéra?

Původní definice pozitivní diskriminace, tak jak se objevila ve vládním nařízení č. 11246,[116] ovšem znamenala pouze tlak na zaměstnavatele, kteří měli progresivněji usilovat o najímání kvalifikovaných pracovníků z řad příslušníků minorit. Základem byla myšlenka, že se uchazeči z řad menšin střetnou v rovné soutěži s dalšími uchazeči a závěrečné rozhodnutí o přijetí či nepřijetí bude provedeno na základě kvalitativních kritérii, nikoli na základě barvy pleti daného uchazeče. Avšak právě zavádění této oficiální definice do praxe způsobilo celou řadu problémů. Revoluce v občanských právech se udála ve stejné době, kdy probíhala celá řada dalších neméně důležitých změn. To, čím se Amerika výrazně lišila od zbytku světa, byla právě dlouhá tradice meritokracie (termín britského sociologa M. Yanga pro vládu nejschopnějších vrstev společnosti[117]) a jejích zásad. Podle těchto zásad byla legitimní pouze vláda na základě výjimečných vlastností a zásluh. Jinými slovy,

[115] Racial quota. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Racial_quota
[116] Executive order 11246. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-eeo.htm
[117] What is meritocracy. *Businessdictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.businessdictionary.com/definition/meritocracy.html

pouze nadaní a schopní lidé byli předurčeni do vyšších pozic státní správy a veřejného života. Odměny a funkce tak měly být distribuovány v závislosti na mimořádných schopnostech a úsilí jednotlivce, na jeho aktivitě, výkonnosti, píli a motivaci, které měly hrát důležitější roli než dané faktory jako pohlaví, věk, národnost nebo rasová a sociální příslušnost. Meritokracie tak jako vláda schopných stála v přímém protikladu k nepotismu a vycházela z původních amerických hodnot liberalismu a individualismu.

Amerika tak jako země sice formálně zdůrazňovala rovné šance jednotlivců, ale až do padesátých let neměla žádný systém standardizovaného testování, který by byl schopný prozkoumat a v bodovém vyjádření ohodnotit každého Američana. V této době existoval pouze systém, který hodnotil jedince především na základě jediného kritéria, a to kvality dosaženého vzdělání.

Do velké míry tak byla kritika meritokratického systému ze strany hnutí za občanská práva oprávněná, protože tento systém nebral zřetel na znevýhodněné prostředí, ze kterého většina amerických černochů pocházela. A rozplést tento problém nebylo vůbec jednoduché. Vždyť dosažené vzdělání přímo úměrně souvisí s šancí, již dotyčný dostane. Ale ve své podstatě byly srovnávací testy, ušité na míru bílým studentům, kteří absolvovali kvalitnějších školy, špatnou zprávou pro Afroameričany. Příležitosti distribuované na bázi výsledků v oblasti, kde Afroameričané byli nejvíce znevýhodněni, tj. ve vzdělání, vlastně představovaly de facto další způsob diskriminace. Dokud existovaly standardizované testy, dosahovali v nich *barevní* v průměru horších výsledků než bílí studenti. I když se rozdíl díky zvyšování kvality vzdělávání menšin postupně zmenšoval, byl stále výrazný natolik, že u institucí vybírajících zaměstnance čistě podle studijních posudků by výběrem prošlo jen nepatrné množství nejen Afroameričanů, ale též Hispánců či amerických indiánů. Zde se dá uvést příklad SAT (Student Assumption Test, test studijních předpokladů), kdy ještě v roce 1992 pouze 1 493 Afroameričanů dosáhlo v tomto testu ústního skóre kolem 600 bodů oproti 55 224 bílých studentů (Lemann, 1992, str. 43).[118]

[118] LEMANN, Nicholas. *The promised land: the great Black migration and how it changed America*. 1st Vintage Books ed. New York: Vintage Books, 1992, 408 p. ISBN 06-797-3347-7.

Zákon o občanských svobodách (1964) obsahoval dodatek, který jasně dovoloval užívání standardizovaných testů při najímání do zaměstnání. Nicméně prvních pár důležitých případů Vrchního soudu týkajících se afirmativní akce – zejména *Griggs versus Duke Power Company* z roku 1971, dopadly přesně opačně. Soud dal za pravdu Afroameričanům a vydal příkaz omezit používání bodových výsledků testů jako síta při přijímání pracovníků.[119] Testy totiž podle soudu budou mít své opodstatnění až v momentě, kdy černoši začnou dosahovat stejné vzdělanostní i kulturní úrovně jako běloši, což nebude dříve než v řádech generací. Kdyby tedy o přijetí do zaměstnání rozhodovaly čistě výsledky testů, to znamená dosažené skóre, bylo by zastoupení černochů, ať již mezi studenty či zaměstnanci na lukrativnějších pozicích, pouze fragmentem jejich procentuálního zastoupení v populaci, a pokud by se měly zvýšit jejich počty na těchto pozicích, bylo nevyhnutelné, aby se to událo na úkor některých bělochů. A to i za cenu toho, že by dosáhli v testech lepšího výsledku než přijatí černoši.

XIX. Radikálnější pojetí afirmativních akcí

Koncem 60. let se pomalu ale jistě začíná koncipovat druhé radikálnější pojetí pozitivní diskriminace v podobě, v jaké ho známe dnes. Do konce 60. let byla přijata celá řada důležitých zákonů, jako byly zákony o spravedlivém zaměstnání a spravedlivém bydlení, které si kladly za cíl „vyhladit“ diskriminaci a vliv předsudků proti černochům na pracovišti, ve vzdělání či na trhu s nemovitostmi, a také překonat společenské bariéry typu členství v důležitých klubech. Tyto programy vycházely z předpokladu, že rovnost ve vzdělání a plnoprávné politické občanství všem Afroameričanům tak, jak ho zaručoval zákon o volebním právu a následná soudní rozhodnutí, znamená, že černoši mohou stejně jako běloši prosazovat svá zákonná práva jednotlivce u soudů a správních tribunálů. Panovaly ale obavy, že především kroky vedoucí ke snížení diskriminace nebudou účinkovat tak rychle, jak se doufalo. A právě vědomí skutečnosti, že v mnoha oblastech společnosti i nadále působily silné rasové bariéry, vedlo ke vzniku druhého radikálnějšího výkladu termínu *afirmativní akce*. V tomto pozdějším pojetí se tak místo rovnoprávnosti v uplatnění jednotlivců zdůrazňuje rovnost výsledného zisku jednotlivých skupin a předpokládá

[119] GRIGGS v. DUKE POWER COMPANY. *Oyez.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.oyez.org/cases/1970-1979/1970/1970_124

se, že nejlepší způsob, jak zlepšit situaci Afroameričanů, je zavedení kvót, případně zvláštních preferencí v obsazování pracovních míst a v přijímání na školy.

Nixon již ve své inaugurační řeči hovořil o zákonech, které *konečně dohnaly naše svědomí,* a o tom, že jediné, co zbývalo, bylo *vdechnout těmto zákonům život* (Kotlowski, 1998, str. 11).[120] Během svého prvního roku v úřadu Nixon rozšířil vládní politiku rovných pracovních příležitostí, například důrazem na řešení problémů sociální zdravotní péče či pracovních výcviků pro chudé, a zřídil *Úřad pro menšinové podnikání* (Office of Minority Business Enterprise), jenž se měl starat o rozvoj *černošského kapitalismu.*[121] Cílem měla být podpora podnikatelů znevýhodněných skupin, a to za federální podpory i asistence příslušných lokálních úřadů. Cílovými skupinami pak byli nejen afričtí Američané, ale i Portoričané a původní americké obyvatelstvo. V říjnu 1969 OMBE spouští svůj první program Enterprise, na jehož základě začíná fungovat Investiční společnost pro drobné podnikání menšin.

Prezidentův zájem o vyšší zaměstnanost znevýhodněných skupin se tak shodoval s úsilím vůdců občanskoprávních organizací i s liberálními politiky z řad republikánů i demokratů. Již v roce 1967 liberální republikánský senátor za stát New York Jakob Javits naléhal na Kongres, aby namířil veškerou svou snahu k nové etapě boje za občanská práva, k boji za ekonomické příležitosti a vyřešení problému úpadku vnitřních měst. Vetší přístup minorit k dobře placeným místům se tak měl stát klíčem k nastolení rasového smíru ve společnosti, která stále zůstávala silně polarizována.

Na základě přesvědčení, že se v americké společnosti musí Afroameričané potýkat s celou řadou vzdělávacích, motivačních a společenských nevýhod, došli Nixonovi zmocněnci k závěru, že tuto skutečnost lze napravit pouze zavedením zvláštních výhod vztahujících se kolektivně na všechny Afroameričany jako posuzovanou skupinu. V oblasti vzdělávání se angažuje v rozšíření programů zajišťujících rovné příležitosti v této oblasti. Za jeho vlády tak dochází k výraznému snížení segregovaných škol, a to i za cenu toho, že docházelo k převážení dětí na větší vzdálenosti. Dalšími prioritními oblastmi byla tvorba nových programů pro výraznější

[120] KOTLOWSKI, Dean J. Richard Nixon and the Origins of Affirmative Action. *The Historian*. 1998, vol. 60, issue 3, s. 212-234. DOI: 10.1002/9781444340952.ch12.
[121] Minority Business Development Agency. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Minority_Business_Development_Agency

zapojení menšin do podnikání a též zpřísnění podmínek odstraňujících diskriminaci v zaměstnávání ve vládních úřadech a též samotném Kongresu.

Tato snaha ani nevycházela z požadavků, které vznášeli představitelé černochů nebo americká levice. Spíše za ní bylo možné sledovat aktivitu určité části bělošské elity (paradoxně především republikánů), která se snažila vyrovnat s požadavkem rovnoprávnosti tak, jak jej vznášela jednotlivá hnutí za občanská práva. Nixonova administrativa tak ve srovnání se svými předchůdkyněmi mohla například prokázat nejlepšími výsledky na poli desegregace odborových organizací v oblasti stavebnictví. Toho bylo dosaženo především z důvodu většího tlaku a prosazování konkrétních počtů zaměstnanců černé pleti. Nixon nenechal nikoho na pochybách, že jeho vláda má dostatečně silný mandát i vůli k tomu, aby otevřela stavební odborové svazy menšinám. Ty se totiž měly stát prvním pokusným cílem vládní politiky zpřísněného pojetí pozitivní diskriminace.[122]

XX. Filadelfský plán a vládní boj s odbory

Podle místa, které bylo jako první vybráno pro nápravu, dostala celá akce název *Filadelfský plán.* Tento Filadelfský plán byl ovšem spojen i s čistě ekonomickým kalkulem: nedostatek kvalifikovaných stavebních dělníků zvyšoval cenu nové bytové výstavby. V reakci na zprávu krizového štábu Nixon v únoru 1969 požádal ministra práce G. P. Schulze a ministra pro výstavbu a záležitosti měst (Housing and Urban Development Secretery) G. W. Romeye o prostudování vlivu omezujících praktik stavebních organizací na stavební průmysl jako celek.[123] O týden později Nixon pověřil Schultze a Romneyho, aby začali pracovat též na problémech diskriminace ve stavebních odborových svazech.

Jak si v této souvislosti všímá Lipset: *Schultz připravil obsáhlý právní rozklad o tom, že rasové kvóty pro přijímání nových pracovníků představují zákonem povolené uplatnění prezidentských pravomocí s výhradou náležitého procesu, jak ho zaručuje*

[122] GOLLAND, David. *Only Nixon Could Go to Philadelphia: The Philadelphia Plan, the AFL-CIO, and the Politics of Race Hiring*. New York City, 2003. Dostupné z: http://davidgolland.com/Golland/Publications/Only_Nixon.pdf. A Paper Presented at the Race and Labor Matters Conference. Brooklyn College.
[123] Chapter 7: Nixon and Ford Administrations, 1969-1977. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/dolchp07.htm

pátý dodatek americké ústavy, a vydal správní nařízení, jímž se stanovovaly kvóty pro učně, instalatéry, elektrikáře a další zaměstnance černé pleti ve stavebním průmyslu ve Filadelfii, oblasti, kde zaměstnavatelé ruku v ruce s odbory usilovali o vytěsnění černochů (Lipset, 2003, str. 126). Předložený plán počítal s účinnější strategií obsahující konkrétní cíle, na jejichž základě byli dodavatelé v rámci státem financovaných projektů ve stavebnictví nuceni konkrétně dokazovat své úsilí při zaměstnávání menšin. Schulzův záměr vzbudil vedle samotných odborů nevoli též mezi některými republikány, kteří se snažili využít své síly v Kongresu a Filadelfský plán modifikovat. Sněmovna dokonce navrhla některé dodatky, které by zabránily uskutečnění Schulzova záměru (Lipset, 2003, tamtéž). Přesto byl tzv. Filadelský plán kongresem nakonec schválen v původním předloženém znění a Nixon se Schulzem si mohli připsat důležité vítězství.

Filadelfský plán (Philadelphia plan) se tak stal skutečným milníkem na poli radikálnějšího pojetí pozitivní diskriminace, která začala prakticky uplatňovat systémy kvót a procentuálního zastoupení menšin**.** *Úřad na plnění vládních zakázek* (Office of Federal Contract Compliance, OFCC) dostal za úkol zřídit početní minima (numerical ranges) pro zaměstnávání černošských uchazečů. Železárny participující na federálních projektech tak například v roce 1970 měly za úkol zaměstnávat od 5 do 8 procent černošských pracovníků a stávající počet každoročně navyšovat. (Kotlowski, 1998, str. 1). Toto pojetí pozitivní diskriminace pravděpodobně nebylo detailně promyšleným plánem, ale spíše dobře míněnou snahou otevřít do té doby takřka čistě bílé odbory menšinovým zájemcům o členství. Na tomto poli totiž předcházející vlády projevovaly spíše jen vlažné úsilí o nápravu.

Vedoucí představitelé odborového svazu (AFL – CIU) většinou zastávali principy nediskriminace a rovnosti příležitostí, a tak vyjadřovali podporu *Zákonu o občanských svobodách* z roku 1964, přesto především v některých stavebních odborářských organizacích odboráři odmítali přijímat do svých řad černošské zájemce. Vycházeli tak vstříc řadovým bílým dělníkům, kteří se obávali, že je vládní aktivity typu Filadelfského plánu připraví o práci a že snahy o zajištění lepších pracovních vyhlídek pro Afroameričany povede skrze ztrátu jejich vydobytých jistot.

Jiní Nixonovi zmocněnci prosazovali s prezidentovou podporou podobné programy pro profesory a studenty vyšších škol. Lawrence Silberman, který zastával vysokou funkci hlavního právníka na ministerstvu práce, se pokusil objasnit zavedení kvót nejistotou z vágního nařízení Johnsonovy administrativy, které od firem plnících vládní zakázky žádalo *afirmativní akce* k nápravě diskriminace v přijímání nových zaměstnanců. O zastavení tohoto programu se ale paradoxně kromě odborářských předáků pokoušeli i někteří vůdcové černošského hnutí za občanská práva, většina demokratů v Kongresu i Johnsonem jmenovaný vládní inspektor Elmer Staats.[124] Ti totiž tvrdili, že antidiskriminační nařízení paragrafu 7 *Zákona o lidských právech* z roku 1964 výslovně zakazovalo jakoukoliv afirmativní diskriminaci. Staats citoval slib Huberta Humphreyho, že žádná část tohoto zákona nedá Komisi pro rovný přístup k zaměstnání ani soudům pravomoc nařídit najímání, propouštění či povyšování zaměstnanců s cílem naplnit rasovou *kvótu* nebo dosáhnout rasové rovnováhy, a konstatoval, že liberální zastánci zákona v americkém Senátu souhlasili s tím, aby *přihlédnutí k barvě pleti* nehrálo *v rozhodování o přijetí či povýšení zaměstnance* žádnou roli. Kongres odmítl dodatek k návrhu zákona o zvláštních výdajích, jímž by byly jakékoli kvóty výslovně zakázány. Republikáni hlasovali proti tomuto dodatku v poměru 124:41, zatímco demokraté ho podporovali v poměru 115:84. Prezident Nixon a ministr spravedlnosti John Mitchell se o tento výsledek aktivně zasazovali. Nixon prohlásil: *Demokraté spoléhají na volné směnky, my spoléháme na pracovní místa* (Lipset, 2003, str. 127).

XXI. Zavádění kvót

Dvacátého třetího prosince 1969, kdy Kongres o dodatku hlasoval, vydal prezident prohlášení, v němž zdůraznil, že se jedná o *historické rozhodnutí se zásadním významem pro občanská práva*, a pohrozil, že bude zákon o výdajích vetovat, pokud by text zahrnoval zákaz kvót (Lipset, tamtéž). George Schultz ve jménu Nixonovy administrativy napadl předáky hnutí za občanská práva za jejich neochotu pomoci prosadit zavedení kvót a tito předáci zase podrobili kritice prezidenta a jeho stranu. Např. předseda *Národního sdružení na podporu barevného obyvatelstva* (NAACP)

[124] DESLIPPE, Dennis. *Protesting affirmative action: the struggle over equality after the civil rights revolution*. p. 187. John Hopkins paperback edition. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2014. ISBN 978-142-1413-709.

Clarence Mitchell hlásal, že se jednalo o promyšlený pokus o rozbití koalice mezi černochy a odbory, a to přímo z prezidentovy dílny.[125]

I někteří další černošští aktivisté si mysleli, že Nixonovi lidé nutí zaměstnavatele, aby vyhazovali bělošské dělníky na dlažbu a na jejich uvolněná místa pak přijímali určitou kvótu černochů. I přes silnou kritiku tak Nixon dal volnější ruku svým úředníkům, kteří systém pozitivní diskriminace nadále propracovávali a rozšiřovali, a to i navzdory smíšeným reakcím.

V roce 1970 a 1971 představitelé Ministerstva práce vyvíjeli tlak na společnosti s federální zakázkou překračující 50 000 USD, aby plnily zaměstnavatelské cíle a zvyšovaly plány na zaměstnávání příslušníku menšin a žen.

Během dalších tří let ministr práce Schulz a jeho nástupce James D. Gorgon doporučovali obchodním, pracovním a občanskoprávním skupinám po celých Spojených státech návrhy plánů, které byly inspirované filadelfským plánem na zapojení znevýhodněných skupin do stavebních odborových organizací. V této době *Komise pro rovné příležitosti* (EEOC) aplikovala *množstevní doporučení pro zaměstnávání menšin a žen* v soukromé sféře.[126]

Sám prezident osobně loboval v Kongresu i Senátu pro zvýšení rozpočtu pro EEOC a na přání vlády Kongres v roce 1972 udělil komisi oprávnění podat žalobu na zaměstnavatele podezřelého z jednostrannosti při výběru zaměstnanců. *Komise pro rovné příležitosti* tak použila svou nově nabytou sílu k zefektivnění tlaku, který vyvíjela na jednotlivé společnosti s cílem přijetí programů pozitivní diskriminace. Do poloviny desetiletí již termíny jako *zaměstnanecké cíle*, *rozvrh*, *proporční reprezentace* a *kvóty* vstoupily i do slovníku společností ze soukromého sektoru.

V této době se tak fenomén pozitivní diskriminace vyznačuje třemi zajímavými rysy. První rys spočívá ve změně cílů občanskoprávního hnutí, které se projevovaly

[125] SMITH, Desmond S. King and Rogers M. *Still a house divided race and politics in Obama's America: the struggle over equality after the civil rights revolution*. John Hopkins paperback edition. Princeton: Princeton University Press, 2011. ISBN 978-140-0839-766.
[126] SCHULMAN, Bruce J a Julian E ZELIZER. *Rightward bound: making America conservative in the 1970s*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2008, p. 189. ISBN 0674027582.

posunem od boje za individuální práva a rovnosti příležitostí ke skupinovým právům a kompenzační spravedlnosti. Druhým rysem byl fakt, že prezident a potažmo vláda skrze své instituce legitimovala nové metody boje se zaujatostí a jednostranností při zaměstnávání znevýhodněných, kteří tak našli oporu ve svém boji s diskriminací nejenom skrze veřejné demonstrace a soudní žaloby, ale přímo ve vládních institucích. A konečně třetím rysem byla skutečnost, že se snahou aktivně prosazovat pozitivní diskriminaci se Nixonova administrativa posunula směrem od řešení problematiky právní rovnosti a boje za ukončení diskriminace ke zvyšování možností pracovního uplatnění jdoucího ruku v ruce se snahou o skutečný společenský vzestup a úspěch amerických občanů černé barvy pleti. Předmětem zájmu tak již nebyla obecná snaha o podporu, ale konkrétní kroky, čísla a výsledky, kterých se mělo dosáhnout.

Přesto Nixon, vědom si míry kontroverznosti celého nově zaváděného systému, zřídka zařazoval pozitivní diskriminaci mezi své úspěchy. Během jednoho rozhovoru v roce 1977 bránil svoji politiku na poli občanských práv a označil ji za nepochopenou. Řekl, že může zodpovědět jakýkoliv dotaz týkající se této problematiky, ale navrhuje na toto téma nereagovat, protože stejně v této době už nikoho nezajímá (Kotlowski, 1998, str. 12). A ve svém vlastním životopisu, který čítá přes tisíc stránek, věnoval Nixon pozitivní diskriminaci pouhé dvě strany (Kotlowski, tamtéž).

Přestože se toto radikálnější pojetí pozitivní diskriminace počítající se systémem kvót stalo pro Nixona jakýmsi nechtěným dítětem, ještě v roce 1990 varoval prezidenta George Bushe st. před rušením rasových kvót. Jak Nixon poznamenal, protože již od padesátých let to byla právě Republikánská strana, která je nesmazatelně svázána s bojem za lidská práva, bylo by nevhodné nyní systém kvót rušit (tamtéž). Současné útoky konzervativních republikánů na pozitivní diskriminaci přivedly některé liberály k nostalgickým vzpomínkám na Nixonovu administrativu a tato nostalgie je do určité míry oprávněná. Nixon, obhajující roku 1969 Filadelfský plán, tak umožnil vznik radikálnějšího pojetí pozitivní diskriminace.

XXII. Výsledky afirmativních akcí na pracovním trhu

Jonathan Leonard, jehož působištěm je Kalifornská univerzita, podrobil americký pracovní trh druhé poloviny sedmdesátých let detailnímu zkoumání ve snaze zjistit, jaký byl konkrétní dopad afirmativních akcí v praxi. Především ho zajímalo, do jaké míry jejich zavedení naplnilo očekávání, která do nich prezidentská administrativa vkládala. Hlavním cílem měl být především tlak na soukromou sféru, jenž měl následně vést k zlepšení podmínek pro zaměstnávání žen a etnických menšin.

Leonard svoji studii opírá o podrobné zkoumání demografických změn na početném vzorku 68 tisíc společností s více než 16 miliony zaměstnanců, tak, jak se odehrály v rozmezí let 1974 – 1980. Jak si všímá, jen málo studií se v sedmdesátých letech skutečně věnovalo studiu dopadu afirmativních akcí na americký pracovní trh (Leonard, 1984, str. 221).[127] Měly-li být afirmativní akce úspěšné, bylo zapotřebí, aby se staly především vhodným nástrojem odstraňování ekonomických disproporcí mezi zejména bělošskou a černošskou částí populace.

Tabulka č. 1 (na následující straně) srovnává průměrný podíl jednotlivých etnických a genderových skupin (tzn. mužů a žen bělošského a afroamerického původu) na celkové úrovni zaměstnanosti u dodavatelských a nedodavatelských společností v letech 1974 a 1980. Při tomto srovnání je patrné, že k rychlejšímu růstu zaměstnanosti černošských mužských i ženských pracovníků došlo prokazatelně u dodavatelských společností. Kdybychom měli tento růst vyjádřit číselnou hodnotou, pak úroveň zaměstnanosti afroamerických mužů u dodavatelských společností rostla v průměru ročně o 0,62 % rychleji, než tomu bylo u nedodavatelských společností. Oproti tomu zaměstnanost bělošských mužských pracovníků u dodavatelských společností rostla o 0,2 % pomalejším tempem, než tomu bylo v případě společností, které se neucházely o státní zakázky, a systém zavádění afirmativních akcí se tak na ně nevztahoval. Dodavatelský status se proto v tomto případě jeví jako prokazatelně účinný nástroj, který napomohl k částečnému přesměrování pracovní poptávky od bělošských uchazečů k černošským zájemcům o práci. Leonard dokonce růst tohoto přesměrování stanovil na průměrnou roční hodnotu 0.82 %. (Leonard, 1984, str. 224)

[127] LEONARD, Jonathan S., David BLANCHFLOWER a Jon WAINWRIGHT. The Impact of Affirmative Action on Employment. *Journal of Labor Economics*. Chicago, Ill.: University of Chicago Press, 1984, vol. 2, issue 4. DOI: 10.1002/9780470774151.ch8.

Table 1
Proportion of all Employess

	Demo-	Con-	1 9 74		19 80			
Line	Group	Status	Mean	σ	Mean	σ	Mean Δ	Mean %Δ
1	Black	N	.053	.10	.059	.10	.006	28
2	Males	Y	.058	.10	.067	.10	.008	33
3			(6.0)		(9.4)		(6.5)	(3.6)
4	Other	N	.034	.10	.046	.10	.012	52
5	Minority	Y	.035	.08	.048	.09	.013	58
6	Males		(1.6)		(2.1)		(1.2)	(2.1)
7	White	N	.448	.27	.413	.26	()-.034	-2
8	Males	Y	.584	.26	.533	.25	()-.047	-4
9			(66.7)		(66.5)		(16.4)	(2.0)
10	Black	N	.047	.10	.059	.11	.012	47
11	Females	Y	.030	.07	.045	.08	.015	77
12			(24.0)		(19.2)		(5.7)	(10.8)
13	Other	N	.024	.08	.036	.08	.012	65
14	Minority	Y	.016	.05	.028	.06	.012	77
15	Females		(14.8)		(13.0)		(1.1)	(3.2)
16	White	N	.394	.27	.400	.26	.006	17
17	Females	Y	.276	.23	.288	.23	.012	30
18			(59.7)		(57.8)		(7.8)	(11.9)
19	Total	N	186	286	209	341	23	17
20		Y	271	728	276	720	5	21
21			(21.2)		(16.2)		(10.7)	(3.3)

NOTE.- T- tests across means in parentheses, on every third line. In every case, F- test reject equality of variances across contractors and noncontractors, with more then 99% confidence. The last col. Is the mean of percentage changes, not the percentage of change in means. N = noncontractors in 1974 (27, 432 establishments); Y = contractor in 1974 (41,258 establishments).

Tabulka č. 1 srovnává průměrný podíl jednotlivých etnických a genderových skupin (tzn. mužů a žen bělošského a afroamerického původu) na celkové úrovni zaměstnanosti u dodavatelských a nedodavatelských společností v letech 1974 a 1980.
(Zdroj: Leonard J. S., The Impact of Affirmative Action on Employment, in The Economics of Affirmative Action, str. 162)

Jestliže dodavatelské společnosti vykazovaly na počátku sledovaného období větší podíl nebělošských mužských zaměstnanců, byl podíl žen v jejich řadách dokonce nižší než v případě nedodavatelských firem. Jako nejpřesvědčivější důkaz vlivu afirmativních akcí na rostoucí podíl žen a afroamerických mužů tak vyznívá řádek týkající se dodavatelských společností. Tyto společnosti začaly během sledovaného období používat *chráněné* skupiny částečně jako náhradu za bělošské pracovníky. Zajímavý je také důkaz, který Leonard přináší ve své studii. Ten vypovídá o tom, že rostoucí podíl *chráněných* skupin a větší otevřenost vůči nim ze strany vládních

dodavatelů se v případě těchto společností neprojevily v podobě nižší produktivity, kterou mnozí kritici afirmativních akcí argumentovali.

Přesto, jak si všímá Leonard, existovaly společnosti, které vykazovaly určité diskriminační praktiky. Jelikož ale nebělošská pracovní síla tvořila výraznou část či dokonce většinu jejich pracovních sil, postihu v podobě případného zrušení kontraktu se obávat nemusely. V praxi to pak znamenalo, že se o vládní zakázky mohly ucházet i takové firmy, které již podmínku vyššího procentního zastoupení *znevýhodněných* skupin předem splňovaly, a měly tudíž zajištěnou lepší startovací čáru.

Zjištění, k nimž Leonard dochází, pak podle jeho slov *jen přímo potvrzují názor těch, kteří se aktivně zasazují o posílení pozice žen a menšin v naší společnosti i oprávněnost postoje federálních úřadů, které v tomto boji za jejich rovnoprávnost stále sehrávají klíčovou roli. Přesto jediným nezpochybnitelným faktem zůstává, že afirmativní akce jsou kontroverzním činem. Moje práce,* jak píše Leonard, *tak alespoň přináší nové důkazy, které by měly napomoci unésti tíhu této kontroverze.* (Leonard, 1984, str. 156).

XXIII. Problém mzdové nerovnosti

Příběh o boji s rasovou diskriminací 60. a 70. let by nemohl být kompletní bez zmínění boje se mzdovou nerovností, se kterou se musely, a velmi pravděpodobně ještě do určité míry stále musí, potýkat americké menšiny a ženy dodnes. Jako jednomu z hlavních témat svého studia se mu věnovali američtí badatelé James P. Smith a Finis Welch. Tato dvojice dobře věděla, že mají-li být afirmativní akce úspěšné, musejí vést nejenom k lepšímu uplatnění menšin a žen na pracovním trhu, ale také ke zmenšování propastných rozdílů mezi jejich příjmy a příjmy bělošských zaměstnanců. I zde totiž rasová a genderová diskriminace zapustily silné kořeny, které mohly být zpřetrhány pouze cílenou a systematickou snahou federálních úřadů. Ženy byly svým způsobem obětí poválečné konjunktury. Populační exploze a povinnost péče o děti a rodinu jen akcentovaly jejich tradiční roli v rodině. Pokud přesto chtěly pokračovat ve své kariéře, čekaly ženy často jen nekvalifikované pozice na částečný úvazek s malou nadějí na zlepšení či povýšení, např. v maloobchodě či sociálních službách.

Jak si můžeme povšimnout v Tabulce číslo 2, byl ve sledovaném období nejvyšší platový růst zaznamenán u afroamerických zaměstnanců. Těm se v průměru zhodnocovala jejich mzda ve vztahu k bělošské úrovni, která zde tvoří 100% základ, rychlostí přesahující jedno procento ročně. Jestliže na konci 60. let dosahovala jejich mzda pouze 60 % úrovně mzdy bělošské, v roce 1981 již tento podíl dosáhl 75 %. Slušnou dynamiku zaznamenal i růst mezd u afroamerických žen. Tu ale částečně zkresluje fakt, že jejich výchozí pozice byla nejnižší ze všech sledovaných skupin. Zajímavou skutečností se stává informace, že zatímco v roce 1967 dosahoval průměrný příjem afroamerické ženy zaměstnané na plný úvazek 74 % mzdy bělošské ženy, v polovině sedmdesátých let se úrovně mezd mezi oběma skupinami žen již prakticky srovnaly (Smith, Welch, 1984, str. 190).[128] Bělošské ženy se tak stávaly skupinou, která nejméně profitovala z boje za větší mzdovou spravedlnost, a stagnující úrovní svých příjmů se jim sen o dohnání platové úrovně bělošských mužů spíše rozplýval.

Table 2
Wages of Protected Minority Groups relative to Wages of White Males (%)

Year	Black Men*	White Women**	Black Women**	*Year*	Black Men	White Women	Black Women
1967	58.6	58.3	43.1	*1975*	71.4	57.5	57.4
1968	62.7	58.2	43.4	*1976*	71.2	58.7	55.2
1969	62.3	57.9	47.5	*1977*	71.1	57.7	54.9
1970	62.6	58.6	49.4	*1978*	73.1	59.5	55.6
1971	66.2	58.2	52.5	*1979*	71.6	59.1	55.0
1972	68.5	56.5	48.9	*1980*	72.8	59.3	55.6
1973	67.2	55.9	48.5	*1981*	74.5	59.8	54.8
1974	67.7	57.7	54.9				

** For black men, data are ratios weekly wages calculated from yearly CPS public use tapes*
*** For woman, data are ratios of median personal incomes for full- time, year- round workers, from Bureau of the Census, Consumer Income, ser. P-60, various issues.*

Podíl mezd „chráněných" menšinových skupin na průměrné mzdě bělošského zaměstnance, která zde tvoří základ sto procent. Mzdy vycházejí z hodnoty průměrného celoročního osmihodinového pracovního úvazku.
(Zdroj: J. Smith, F. Welch, Affirmative Action and Labor Markets, in The Economics of Affirmative Action, str. 189.)

[128] SMITH, James P., Finis WELCH, Edward MONTGOMERY, Harry HOLZER, Lawrence T. PINFIELD a Harry HOLZER. Affirmative Action and Labor Markets: Are They Really That Bad?. *Journal of Labor Economics*. 1984, vol. 2, issue 2, s. 61-77. DOI: 10.4324/9780203799918.ch13.

XXIV. Legislativní dohled

Od poloviny šedesátých let měla americká administrativa dva nástroje, které jí umožňovaly lépe monitorovat aktivity soukromých dodavatelů a v případě potřeby je vystavit i možnostem potrestání. Jednalo se o EEOC (Equal Employment Opportunity Commission / Výbor pro rovné pracovní příležitosti*)* a OFCC (Office of Federal Contract Compliance / Úřad na dodržování federálních zakázek).

EEOC, která byla zřízena článkem IV. *Zákona o občanských právech* z roku 1964,[129] měla za úkol dohlížet na soulad s ustanoveními zákony. Tento zákon zakazoval diskriminaci na základě rasy i pohlaví ve všech hlavních oblastech pracovního trhu: mzdy, kariérního růstu, najímání i propouštění, školení atd. EEOC zavedla jednoduchý, ale efektivní monitorovací systém pro zjišťování diskriminačního jednání firem. Od roku 1966 všechny soukromé společnosti s více než 100 zaměstnanci, stejně jako federální dodavatelé, jejichž objem státních zakázek převýšil 50 000 dolarů a současně měli více než 50 pracovníků, byli povinni předkládat zprávy, které se týkaly celkové skladby zaměstnanců v jejich společnosti. Tyto zprávy byly rozděleny do 9 kategorií podle druhu zaměstnání, oboru či sektoru a musely být vyhotovovány pro každou etnickou menšinu i ženy zvlášť.

Ovšem počáteční pravomoci EEOC byly značně omezeny. EEOC především nebyla oprávněna zahajovat správní řízení (litigation). Komise zpracovávala stížnosti, sloužila jako prostředník mezi stranami sporu, popřípadě podala podnět k prošetření státnímu zástupci. A v občanském soudním řízení vystupovala jako poradní orgán soudu. Pravomoci komise byly výrazně posíleny *Zákonem o rovných pracovních příležitostech* (Equal Employment Oportunity Acts) z roku 1972, který pozměnil Článek IV v několika významných směrech. Komise tak napříště měla například právo iniciovat soudní řízení a rozsah pravomocí komise se rozšířil na další oblasti; státní strávu a samosprávu, vzdělávací instituce, a dokonce též na společnosti s více než 15 zaměstnanci.[130]

[129] Equal Employment Opportunity Commission. *Thefreedictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Complaints+under+Title+VII+of+the+Civil+Rights+Act+of+1964

[130] An Act To further promote equal employment opportunities for American workers. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/eeo_1972.html

Oficiální logo Výboru pro rovné pracovní příležitosti z roku 1964
(Obr. zdroj:www.wikipedia.com)

Práce EEOC postupně přibývalo přímo úměrně s jejím narůstajícím rozpočtem. V roce 1970 věnovala EEOC pozornost 8 000 případů, což odpovídá průměrně 1 559 dolarů vynaložených ročně na jeden případ. Při vědomí průměrně vynakládaných částek na taková šetření můžeme jen stěží předpokládat, že velká část těchto případů mohla být pečlivě prošetřena. Právě z důvodu nedostatečnosti skutkových zjištění týkajících se konkrétních případů diskriminace v práci mohlo být pouze necelých 340 případů předáno soudu (Smith, Welch, 1984, str. 192). Nicméně EEOC začala nabývat většího významu než OFCC. Jak si můžeme povšimnout v Tabulce číslo 3, jak množství případů, tak i rozpočet se výrazně zvýšily zvláště po novelizacích v roce 1975. V tomto roce komise prošetřila již osminásobek počtu případů z roku 1970 a její rozpočet po celá 70. léta rostl. A zvýšené aktivitě komise odpovídalo i zvýšené množství soudních sporů. Případy zaměstnaneckých sporů, které byly předány soudu na základě oddílu VII zákona, se mezi lety 1970 a 1975 dokonce zdesetinásobily (Smith, Welch, 1984, tamtéž).

Jen pro představu, celkový počet pracovníků EEOC na plný úvazek v prosinci 2005 činil 2 343. I když došlo od roku 2001 k výraznější redukci pracovních míst (celkem se od roku 2001 jednalo o 556 pracovníků), rozpočet Výboru paradoxně nepatrně narostl a v roce 2006 dosahoval 327 milionů dolarů.[131]
Druhý ze zmiňovaných úřadů OFCC (Úřad na dodržování federálních smluvních programů / Office of Federal Contract Compliance) byl založen vládním nařízením č.

[131] EEOC Budget and Staffing History 1980 to Present. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.eeoc.gov/eeoc/plan/budgetandstaffing.cfm

11 246 v roce 1965. V květnu 1968 OFCC zavedla nařízení, které od vládních dodavatelů vyžadovalo *písemné plány afirmativních akcí*, které by obsahovaly časové harmonogramy (goals and timetables), do kdy bude napraven případný nesoulad s nařízeními. Sankce hrozící v případě prokázaného diskriminačního chování nebyly malé. Hříšníci mohli v případě usvědčení počítat i s úplným vyloučením ze všech státních zakázek i výběrových řízení.

Další mírnější, ale častější sankce zahrnovaly pokuty, zpětné platby a povinnost odškodnit postižené. V roce 1978 došlo ke sloučení OFCC a dalších 11 federálních úřadů, které se zabývaly dodržováním zákonů na ochranu před diskriminací. Vznikl tak nový úřad OFCCP − *Úřad na dodržování federálních smluvních programů* (Office of Federal Contract Compliance Programs), jenž byl řízen přímo Ministerstvem práce.[132]

[132] Office of Federal Contract Compliance Programs. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.dol.gov/ofccp/

Table 3
Summary Statistics for the Equal Employment Opportunit Commission (EEOC) and Office of Federal Contract Compliance (OFCC)
A. EEOC

Year	Budget ($ 1,000s)	Resolved Case (1,000s)	Cases Filed in Federal Courts under Title VII
1966	3,25	6.4.	NA
1970	13,25	8.5.	340
1975	55,08	62.3	3,93
1979	111,42	81.7	5,48
1981	141,2	61.8	6,25
1982	144,739	57.2	7,689

B. OFCC

Year	Budget ($ 1,000s)	Positions
1970	570	34
1975	4,5	201
1978	7,19	216
1979*	43,214	1,021
1981*	48,189	1,232
1982*	43,15	979

SOURCES.- EEOC budgets are from U.S. Executive Office of the President, The Budget of the United States Government, Washington, D.C.: Office of Management and Budget, various years. Title VII cases filed: Annual Report of the Director, EEOC, various years. OFCC data are unpublished data from the U.S. Department of Labor.
NA= not available.
** Beginning in 1979 these figures reflect consolidation off 11 agency offices with OFCC to form OFCCP.*

V Tabulce č. 3 vidíme údaje EEOC a OFCC, týkající se rozpočtu, množství rozhodnutých případů a žaloby podány u federálních soudů.
(Zdroj: J. Smith, F. Welsh, Affirmative Action and Labor Markets, in ..The Economics of Affirmative Action, str. 192.)

XXV. Pozitivní diskriminace zasahuje univerzity

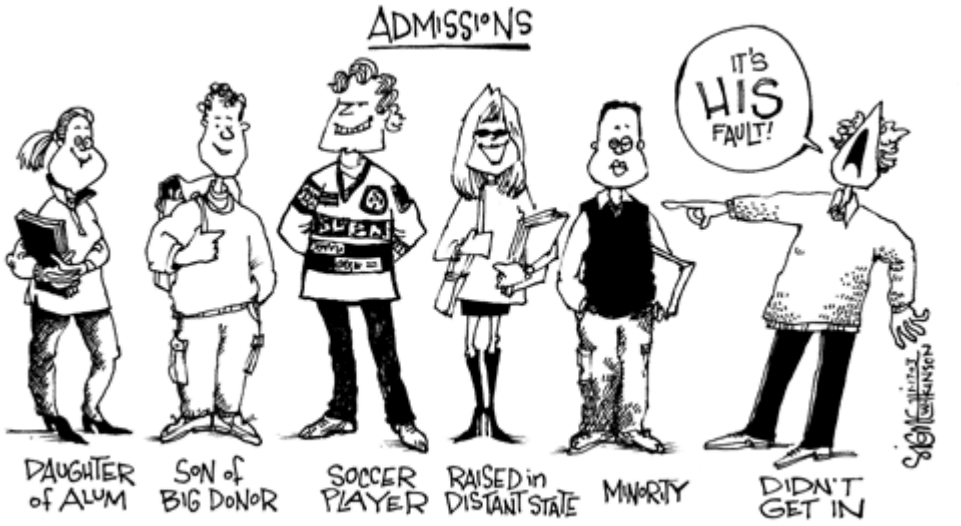
Jestliže během šedesátých let byla pozitivní diskriminace většinou lidí vnímána jako okrajové téma související se snahou o vymýcení skutečné diskriminace, začátkem sedmdesátých let se již objevuje skupina lidí volající po jejím přehodnocení. Poté, co ministerstvo práce na podzim roku 1972 výrazně přepracovalo Exekutivní nařízení č. 4,[133] povinnost uplatňovat pozitivní diskriminaci se ze stavebních firem plnících státní zakázky rozšířila v podstatě na všechny americké instituce. Systém plánů, cílů a harmonogramů na zvýhodňování menšin, užívaný především v oblasti stavebnictví, se tak měl rázem vztahovat na širokou škálu pracovišť od nemocnic a bank až po

[133] Revised order no. 4 — Issues raised. *Http://onlinelibrary.wiley.com/* [online]. 2009 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.3640010704/abstract

ocelárny či letecký průmysl. V tomto množství tisíců institucí napojených na státní rozpočet či jeho zakázky se především jedna skupina svojí specifičností lišila od ostatních. Jednalo se o americké univerzity, kde se účinky pozitivní diskriminace staly nejviditelnějšími.

Samotné univerzity a vysoké školy považovaly nová pravidla zprvu spíše za poměrně netradiční způsob prosazování dobrého úmyslu než za potenciální hrozbu pro zavedený pořádek. Počet minoritních studentů, kteří završili svá studia některým z titulů, byl skutečně velmi nízký a představoval závažný problém pro celou americkou společnost. Vždyť neúspěch menšin byl neúspěchem celé Ameriky, která si bolestně uvědomovala, kolik energie vynakládala na tvorbu bariér, jež jim měly bránit v úspěchu, a jak málo energie nyní vynakládá na ukončení jejich existence. Potěšujícím faktem snad mohlo být jen to, že procentuální zastoupení žen v řadách vysokoškolských studentů stále stoupalo doprovázeno jejich rostoucí emancipací a sebevědomím, které se opíralo o feministická hnutí šedesátých let.

Jakýkoliv mandát ke zvýšení počtu žen na půdě vysokých škol a univerzit by však znamenal hlubší systémovou změnu týkající se zavedeného systému hodnocení a výběru studentů. Exekutivní nařízení tak vyprovokovalo diskusi nad ožehavým tématem. Nakonec se za obecně přijatelné řešení stanovila praxe, podle níž podíl přijímaných menšinových studentů zhruba odpovídal procentu menšin žijících v dané oblasti. Tomáš Klvaňa uvádí údaj z The New York Times Magazine, podle kterého v roce 1995 studovalo práva v průměru 1539 černých studentů ročně. Kdyby ovšem byly neoficiální rasové kvóty zrušeny, jejich počet by klesl na 285. Negativní stránka pozitivní diskriminace se tak zde začíná odkrývat na plno. Jelikož je počet volných míst pevně určen a uchazeči o přijetí z řad černých zájemců jsou zvýhodňováni i přes své horší výsledky, stává se tak zažitý systém silně nevýhodný pro většinu především bělošských uchazečů. Reakce na sebe nedala dlouho čekat (Klvaňa, 1995, str. 17).



Na obrázku nepřijatý student poukazuje na přijatého uchazeče z řad menšin se slovy „To je jeho vina“. Vedle pak stojí další přijatí uchazeči z řad „privilegovaných“ skupin jako děti bývalých absolventů či význačných dárců nebo úspěšní sportovci.

(Obr. zdroj: http://h340b.pbworks.com/w/page/7314496/Affirmative%20Action%20in%20Higher%20Education)

Prvním prubířským kamenem se ukázal být případ *Marco de Funis versus Washington university* z roku 1971. Hlavní hrdinou tohoto případu byl bělošský zájemce o studium, který byl však odmítnut i přes fakt, že výsledky jeho přijímacího testu jej zařadily téměř před všechny přijaté studenty černé pleti. De Funis školu zažaloval, v první instanci spor vyhrál a byl přijat. Nejvyšší soud státu Washington však toto rozhodnutí změnil a nařídil studentovi školu opustit. De Funis se odvolal k Nejvyššímu soudu, jenž mu dovolil pokračovat ve studiu a uvolil se vyslechnout celý případ. Ortel, který Nejvyšší soud vyřkl roku 1974, však příliš jasna do celého případu nevnesl. Soud, sužovaný pochybnostmi o údajné nespravedlnosti přijímacích testů pro černé zájemce na straně jedné a nevolí zasadit smrtelný zásah americké meritokracii na straně druhé, se v podstatě odmítl k pozitivní diskriminaci jasně vyjádřit.[134]

[134] WHEELER, Sharae. DeFunis v. Odegaard: Another Kind of "Jewish Problem". *Depts.washington.edu* [online]. 2008 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: https://depts.washington.edu/civilr/DeFunis.htm

Dalším důležitým soudním sporem, který nastolil otázku legitimity a legality politiky pozitivní diskriminace, se stal případ Allana Bakkeho (*Bakke versus Kalifornská universita* z druhé poloviny sedmdesátých let. Ten v rámci přijímacího řízení nebyl přijat ke studiu medicíny, ačkoliv dosáhl většího skóre bodů než někteří jiní uchazeči. Stalo se to kvůli programu Kalifornské university, který rezervoval šestnáct míst ze sta příslušníkům menšinových skupin. Allan Bakke nebyl zdaleka sám, kdo byl existencí této politiky znevýhodněn, přesto byl prvním, kdo se odvážil podat žalobu kvůli diskriminaci z hlediska rasy. Odvolával se přitom na Zákon o občanských právech z roku 1964 a čtrnáctý dodatek ústavy USA, který hovořil o rovné ochraně ze strany práva. Spor skončil až u Nejvyššího soudu, jehož rozhodnutí bylo v této věci na dlouhou dobu klíčové. Soudci totiž nařídili Kalifornské universitě Allana Bakkeho přijmout, ale zároveň se přiklonili k názoru, že k „rase" uchazeče lze přihlédnout při přijímání do vyšších vzdělávacích institucí. *Abychom tak mohli překonat rasismus, musíme nejprve rasu vzít v potaz, zní známé stanovisko amerického soudce Harryho Blackmuna v této kauze* (Kamín, 2001, str. 381). Až do poloviny osmdesátých let pak soud v několika rozhodnutích, která se týkala dobrovolných podpůrných programů soukromých zaměstnavatelů a upřednostňování žen a menšin před lépe kvalifikovanými bílými muži – pozitivní diskriminaci schvaloval.

XXVI. Clintonův pragmatismus

Debaty o legálnosti a prospěšnosti pozitivních opatření samozřejmě pokračovaly i za vlády demokratického prezidenta Billa Clintona, v jehož agendě hrála otázka lidských práv a mezirasových vztahů důležitou roli. To bylo způsobeno mimo jiné i nebývale silnými rasovými bouřemi, které vypukly na jaře roku 1992 v losangeleské čtvrti South Central poté, co kalifornský soud osvobodil čtveřici policistů obviněných ze surového zbití černošského dělníka Rodneyho Kinga. Nepokoje si vyžádaly 54 mrtvých a vedle obrovských materiálních ztrát se ukázalo, že mezirasového smíru a jednoty stále nebylo dosaženo.[135]

[135] MYDANS, Seth. RIOT IN LOS ANGLES: Pocket of Tension: A Target of Rioters, Koreatown Is Bitter, Armed and Determined. *Nytimes.com* [online]. 1992 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/1992/05/03/us/riot-los-angles-pocket-tension-target-rioters-koreatown-bitter-armed-determined.html

Sám Clinton se k zachování a pokračování afirmativních programů přihlásil veřejně ve své řeči z 19. července 1995. V proslovu na půdě washingtonského Národního archivu prohlásil: *We should have a simple slogan: Mend it, but not end it.*[136] Prioritou tak měla být oprava stávajících programů, nikoliv ovšem jejich *ukončení*. Clinton v projevu, který bilancoval 30 let existence afirmativních programů, upozornil na jejich prospěšnost, byť zavádění kvót podrobil kritice. Vedle Afroameričanů, kteří se *potýkají s téměř dvojnásobnou nezaměstnaností,* poukázal na postavení žen, které byly stále honorovány *pouze 72 % úrovně platu mužů za srovnatelnou práci* a s naprostou mužskou dominancí se musely potýkat zejména na vyšších *manažerských pozicích v největších firmách, kde jich bylo pouhých* 5 %. Avizovaná náprava tak má směřovat k *vytváření skupin kvalifikovaných uchazečů o studium, zaměstnávání, zakázky a tyto šance nabízet co nejširší skupině obyvatel*.[137] Pozitivní opatření tak lze nadále realizovat za podmínky, že byla implementována správně, byla spravedlivá a fungovala. Problém ale nastal, když implementována správně nebyla či jejich kritici správnou implementaci nesprávně interpretují.

Již od března stejného roku pracoval tým Clintonových poradců pod vedením George Stephanopoulouse a Christophera Edleyho na souhrnném přehledu všech federálních programů afirmativních opatření. V jejich zprávě jsou jednotlivé programy vyhodnoceny i z hlediska úspěšnosti a přináší i některá doporučení na nápravu a zefektivnění těchto programů. Zároveň vyvrací tzv. kritiku diskriminace naruby s poukazem na fakt, že takové stížnosti tvoří jen zanedbatelné procento a nejsou oprávněné. V reakci na Nejvyšší soud, který výrazně omezil princip afirmativních akcí svým rozhodnutím ve věci *Adarand Constructors vs. Peña*, kde konstatoval, že klasifikování lidí podle rasy zbavují jedince rovnosti před zákonem,[138] pak přichází administrativa Billa Clintona se čtveřicí základních pravidel, která musí programy afirmativních akcí splňovat. Jedná se o: ***žádné kvóty*** (ani v teorii, ani v praxi), ***žádnou*** *nezákonnou diskriminaci*, ***žádné upřednostňování osob, které nemají kvalifikaci pro***

[136] CLINTON, William Jefferson. *Mend It Don't End It (1995)*. 1995. Dostupné z: http://web.utk.edu/~mfitzge1/docs/374/MDE1995.pdf
[137] CLINTON, William Jefferson. *Mend It Don't End It (1995)*. 1995. Dostupné z: http://web.utk.edu/~mfitzge1/docs/374/MDE1995.pdf, s. 5.
[138] Adarand Constructors, Inc. v. Peña 515 U.S. 200 (1995). *Justia.com* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://supreme.justia.com/cases/federal/us/515/200/case.html

dané zaměstnání a konečně *ukončení programu, jakmile afirmativní akce dosáhne svého cíle* (Dvořáková, 1998, str. 273).[139]

Byl to především pragmatismus, se kterým se Clinton snažil přistupovat k celé problematice. Na jednu stranu věděl, že je toto téma stále aktuální pro voliče z řad menšin, kteří tvořili stále důležitější část demokratického elektorátu, zároveň se snažil nepoštvat si proti sobě bělošskou střední třídu. Proto se snažil naslouchat i kritikům těchto opatření, což demonstruje například na setkání s kritiky afirmativních akcí, které se uskutečnilo v prosinci 1997 v Bílém domě a kterého se účastnil též viceprezident Al Gore. Ve stejné době, kdy Clinton oslovil národ ve své řeči v Národním archivu, projednávala Sněmovna reprezentantů nový zákon o rovných příležitostech. Ten se nakonec po úpravách, které si vyžádal Právní výbor sněmovny, vztahoval pouze na programy federální vlády a neměl výraznější vliv na přijímací řízení na vysoké školy. Jedním z důvodu byla též aktivnější role federálních soudů a zejména Nejvyššího soudu, který se stal klíčovým bitevním polem pro určování podoby programů pozitivní akce, a ovlivnil tak i soudy nižších úrovní (Cholevová, 2001, str. 256).[140]

Sám Nejvyšší soud se v letech 1979 – 1990 zabýval afirmativními opatřeními ve více než 10 případech a jeho rozhodnutí byla nejednoznačná. Přibližně v polovině případů rozhodl ve prospěch těchto opatření a v druhé polovině pak dal za pravdu stěžovatelům.[141] Přesto existovaly určité obecné standardy, podle kterých se soud řídil. Především se jednalo o soulad afirmativních opatření se 14. dodatkem americké ústavy, který zajišťoval rovnou ochranu před zákony. Proto se v daných případech zkoumalo, zdali takové rozhodnutí soudu bude mít vážnější negativní dopad na příslušníky znevýhodněných skupin obyvatel, a pokud ano, mělo být soudy opět podrobeno přísnějšímu přezkumu. Pokud se u takového rozhodnutí nepodařilo

[139] DVOŘÁKOVÁ, Vladimíra. *Spojené státy americké: společnost a politika*. 1. vyd. Praha: Libri, 2002, 298 p. ISBN 80-727-7141-8.
140 CHOLEVOVÁ, Marcela : Pozitivní akce - inspirativní cesta k vyrovnání startovacích podmínek. Cholevová, Marcela. In: Studia territorialia. Práce katedry amerických studií IMS FSV UK / Praha : Karolinum 1, č. 1, (2001 [vyd. 2002],) s. 155-273.
141 AFFIRMATIVE ACTION: COURT DECISIONS. *Ncsl.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.ncsl.org/research/education/affirmative-action-court-decisions.aspx

prokázat zřejmý vládní zájem, kterým by takové znevýhodnění bylo odůvodnitelné, potom se považoval daný rozsudek za kolizní a porušující 14. dodatek ústavy.[142]

XXVII. Úprava institutu pozitivní diskriminace v americkém právu

Ústavnost nebo protiústavnost opatření, která souvisí s pozitivní diskriminací v USA, je komplikovanou otázkou, jež prošla dlouhým vývojem. Obecně lze pozitivně-diskriminační opatření členit na opatření, která se týkají zvýhodňování v přístupu (1) ke vzdělání, (2) zaměstnání a (3) podnikání. V oblasti amerického správního práva se vžil pojem tzv. programy MBE (Minority Business Enterprise Programs / Programy menšinového podnikání), který označuje vládní programy zvýhodňující ve výběrových řízeních na vládní zakázky společnosti, které jsou ve vlastnictví příslušné menšiny.[143]

Základním pramenem amerického práva (tzv. Common Law) na rozdíl od práva evropského kontinentálního jsou tzv. precedenty. Precedentem označujeme rozhodnutí vyšších soudů, která jsou závazná pro všechny budoucí stejné a podobné případy. V kontinentální Evropě takovýto pramen práva neznáme, jelikož zde veškeré právní předpisy musí být kodifikovány. V následující části budou proto shrnuta nejvýznamnější rozhodnutí (precedenty) amerických soudů, která pro svoji obecnou závaznost a povinnost použití v podobných a stejných případech, které se vyskytnou v budoucnosti, mají vlastně stejný charakter jako u v kontinentální Evropě zákony. Je důležité také upozornit, že Nejvyšší soud (Supreme Court) plní v USA také roli Ústavního soudu (v USA není specializovaný ústavní soud jako je např. v ČR) a o to jsou rozhodnutí (precedenty) amerického Nejvyššího soudu v otázkách pozitivní diskriminace významnější.

První významným rozsudkem (precedentem) je rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci *City of Richmond versus Croson*.[144] V případě Croson se Nejvyšší soud zabýval

[142] ABIGAIL NOEL FISHER, : 4 Petitioner : No. 11-345. *Supremecourt.gov* [online]. 2013 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.supremecourt.gov/oral_arguments/argument_transcripts/11-345.pdf
[143] Historical Highlights. *Mbda.gov* [online]. 2013 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.mbda.gov/main/mbda-history
[144] RICHMOND v. J. A. CROSON CO., 488 U.S. 469 (1989). *Findlaw.com* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://caselaw.lp.findlaw.com/cgi-bin/getcase.pl?navby=case&court=US&vol=488&invol=469&pageno=508

souladem institutu pozitivní diskriminace (tedy zvýhodňování menšin) s čtrnáctým dodatkem americké ústavy, který zaručuje „*rovnost pro všechny americké občany*“, a to bez rozdílu pohlaví, rasové a národností příslušnosti. Spor, zda je zvýhodňování menšin v souladu s americkou ústavou, se tedy dostal před Nejvyšší soud. Konkrétně šlo v tomto případě o to, zda jsou vládou vyhlášené MBE programy (proti)ústavní, nebo zda jsou v rozporu s výše uvedeným čtrnáctým článkem americké ústavy. Soud při svém rozhodování v případu Croson vycházel především z racionálního zdůvodnění zavedení těchto programů, všímal si též způsobů kontroly a zda nejsou tyto programy zneužívány a v neposlední řadě věnoval pozornost též tomu, zdali existuje opodstatněná a zdůvodnitelná potřeba tyto programy zavádět. Výsledný verdikt soudu zněl, že tyto programy jsou v souladu s Ústavou pouze za předpokladu, že existuje racionální zdůvodnění potřebnosti těchto programů, programy nejsou zneužívány a v daném případě existuje významný zájem státu na podpoře menšin touto formou.[145]

Ilustrace ironizuje nejednoznačná rozhodnutí amerického Nejvyššího soudu týkající se afirmativních akcí. Pod textem *Dlouho očekávané rozhodnutí Nejvyššího soudu* jednotlivé osoby vynášejí verdikt: *Pozitivní diskriminace je v pořádku… pakliže není příliš pozitivní… nebo příliš zvýhodňující. S tím se dá spokojit*, komentuje rozhodnutí postava v pravém rohu obrázku.
(ilustrace převzata z www.blackcommentator.com)

[145] City of Richmond v. J.A. Croson Co. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/City_of_Richmond_v._J.A._Croson_Co

V dalším významném rozsudku ve věci *Fullilove versus Klutznick*[146] Nejvyšší soud rozhodl, že obecně je legislativa umožňující pozitivní diskriminaci přípustná, a tudíž v souladu s ústavou, ale konkrétní zákon nebo právní předpisy vydané jednotlivými státy týkající se pozitivní diskriminace mohou být vždy přezkoumány z hlediska jejich ústavnosti. Nejvyšší soud v ní tak potvrdil ústavnost vyhlášky, podle které mělo být vyhrazeno 10 % všech federálních zakázek společnostem, které byly v držení příslušníků menšin. V obou rozhodnutích (jak ve věci Croson, tak i ve věci Fullilove) soud ale shodně konstatoval, že veškeré právní přepisy zvýhodňující menšiny musí být pod přísným dohledem a kontrolu ze strany veřejné moci, aby nedocházelo k jejich zneužíváním a tím nebyla diskriminována většina.

V případě Croson Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí shledal MBE programy města Richmond jako protiústavní. Ve svém zdůvodnění uvedl, že v daném případě neexistuje žádný významný zájem státu na zvýhodňování menšin v rámci podnikatelských aktivit v daném regionu a že toto zvýhodňování nemá racionální odůvodnění a proto jsou tyto programy v rozporu s článkem čtrnáct americké ústavy. V pozdějších rozsudku *Adarand Constructors, Inc. v. Pena,*[147] který navazoval na rozhodnutí ve věci Croson, soud uvedl, že *každá osoba jakékoliv národnosti má ústavní právo požadovat po jakákoliv státní organizaci nebo veřejnoprávním subjektu, aby zdůvodnil jakékoliv zvýhodňování podle národnost (…) dále jakékoliv případy pozitivní diskriminace musejí být předmětem přísné soudní kontroly a dozoru*“.

V roce 2003 Nejvyšší soud Spojených států amerických vydal další dvě významná rozhodnutí, která se týkala programu pozitivní diskriminace na Michiganské univerzitě. V rozsudku *Grutter versus Bollinger* soud potvrdil ústavnost programů pozitivní diskriminace na právnické fakultě této univerzity, protože shledal, že je v zájmu společnosti, aby na právnické fakultě studovali příslušníci různých národnostních menšin, a proto je možné při přijímacích pohovorech každého uchazeče hodnotit podle různých kritérií. Nicméně v rozsudku *Gratz vs. Bollinger* soud konstatoval, že programy pozitivní diskriminace nelze používat obecně, ale lze je aplikovat pouze v konkrétních a zdůvodněných případech. V tomto rozsudku, který

[146] Fullilove v. Klutznick 448 U.S. 448 1980. *Http://teachingamericanhistory.org/* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://teachingamericanhistory.org/library/document/fullilove-v-klutznick-448-u-s-448/
[147] Adarand Constructors, Inc. v. Pena, 515 US 200, 224 (1995).

se týkal stejné univerzity, soud shledal program pozitivní diskriminace univerzity za protiústavní, protože plošně a bez zjevného důvodu zvýhodňoval příslušníky některých národnostních menšin (např. Hispánce či Afroameričany) oproti jiným (např. Asiatům).[148]

Závěrem lze podotknout, že obecně platí, že americký Nejvyšší soud bedlivě prošetřuje a hodnotí jednotlivé programy pozitivní diskriminace a v budoucnosti lze pravděpodobně předpokládat, že významné rozsudky umožňující v odůvodněných případech aplikovat pozitivní diskriminaci budou zrušeny, resp. nahrazeny novými aktuálními rozsudky (precedenty), které budou možnosti uplatnění pozitivně-diskriminačních programů a opatření výrazně zužovat. Nicméně také platí, že i přes narůstající odpor Nejvyššího osudu k systému afirmativních akcí jsou pozitivně diskriminační opatření v USA stále rozšířeny a hojně využívány.

XXVIII. Americké veřejné mínění

Přestože to byl už prezident Nixon, který prosadil principy pozitivní diskriminace do oblasti náboru pracovních sil i přijímacích řízení na vysoké školy, velká část následných průzkumů veřejného mínění ukázala, že podstatná část americké populace není zvýhodňování zaostávajících skupin příliš nakloněna a nikdy ho zcela nepřijala. Především bělošští mužští respondenti se trvale vyslovují proti zvláštním výhodám, a naopak hlasují pro individuální soutěž. Reakce černošských respondentů se v celostátních průzkumech veřejného mínění liší a dají se obecně shrnout tak, že myšlence skupinových práv, kvót a zvláštních preferencí projevují vyšší podporu než běloši. Černí Američané jsou podněcováni k podpoře skupinových práv, nicméně jakožto Američané zůstávají vnímaví k individualistickému étosu (Lipset, 2003, str. 131).

Gallupův ústav, který se touto problematikou zabýval, uskutečnil v období mezi lety 1977-1991 více celkem šest stejných výzkumů vždy po několika letech. Při každém z těchto šesti průzkumů v průměru pouze 10 – 11 % respondentů prohlásilo, že by menšiny měly být odpovídajícím způsobem zvýhodněny, zatímco 81 – 84 %

[148] GRATZ V. BOLLINGER (02-516) 539 U.S. 244 (2003) Reversed in part and remanded. *Law.cornell.edu* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z:http://www.law.cornell.edu/supct/html/02-516.ZS.html

odpovědělo, že tím nejdůležitějším faktorem by měly být schopnosti každého jednotlivce.[149]

Jestliže se tato čísla jeví jako překvapivá, méně překvapivé jsou pak výsledky rozčleněné podle rasové příslušnosti respondentů. Například podle průzkumu z roku 1989 černoši podporovali myšlenku preferencí více než běloši (14 % proti 7 %). Nicméně i tak většina černých Američanů (56 %) hájí „schopnosti ověřené příslušnými testy". Zajímavé bylo též zjištění, že odpovědi žen se příliš nelišily od odpovědí mužů; 10 % podporovalo preferenční zacházení, 85 % vlastní schopnosti. Asociace pro výzkum veřejného mínění v Princetonu se v letech 1987 – 94 osmkrát obrátila na respondenty s otázkou: *Měli bychom vynaložit veškerou energii na to, aby se postavení černochů a dalších menšin zlepšilo, i kdyby to znamenalo, že jim poskytneme preferenční zacházení?* Tato formulace si sice získala silnější podporu, přesto s ní v posledním průzkumu souhlasilo jen 29 % účastníků průzkumu. Rozdíly v postojích Afroameričanů a bělochů byly ale větší. V černošské populaci se v roce 1994 kladně vyslovilo 62 %, v bělošské pouze 25 % dotázaných (Knehans, 2013).

Stejně jako v průzkumu Gallupova ústavu nebyl zjištěn větší rozdíl mezi názory obou pohlaví. Záporné stanovisko zaujaly čtyři pětiny republikánů a dvě třetiny demokratů. Stejnou otázku položil respondentům osmkrát mezi květnem 1987 a zářím 1994 průzkum pořádaný televizní stanicí NBC News a deníkem Wall Street Journal – výsledky byly podobné. Podíl kladných odpovědí podle všeho na počátku devadesátých let mírně vzrostl a vrcholu (34 %) dosáhl v roce 1993, avšak v září 1994 opět klesl na 29 %. Rozdíl mezi černochy a bělochy se však značně vyhranil. Nicméně dvě třetiny bělochů (66 %) a 84 % černochů se vyjádřily kladně k otázce: *stavíte se v zásadě spíše příznivě, či odmítavě k programům afirmativních akcí, jež by měly vést ke zvýhodnění černošské populace v obchodní sféře, pokud tyto akce nestanovují žádné konkrétní kvóty?* Přesto bylo překvapením, že další dvě skupiny, které měly prospěch z preferenčního zacházení vyplývajícího z afirmativních akcí, bělošské ženy a Hispanoameričané, vyjadřují myšlence kvót jako náhradě za někdejší diskriminaci menší podporu než američtí černoši (Lipset, 2003, str. 134).

[149] KNEHANS, S. J. *In-Group Bias—Coloring Public Opinion and Spurring Public Backlash: A Comparative Analysis of Affirmative Action and Title IX*. New York, 2013. Honors Program Capstone Projects. Syracuse University.

Průzkumy televizní stanice CBS News z ledna roku 2006 prokázaly rostoucí nespokojenost s afirmativními programy, které šly ruku v ruce s klesající podporou pokračování těchto programů. Jestliže se v anketě CNS News z roku 2003 53 % dotazovaných vyslovilo pro pokračování programů afirmativních akcí, v roce 2006 při stejném průzkumu to bylo již jen 36 %. Oproti CBS News přinesl průzkum Gallupova ústavu z roku 2005 poněkud shovívavější výsledky. Pro zachování stávajícího rozsahu se vyslovilo 50 % respondentů, proti pak 42 % (Sally Coleman Selen, 2005, str. 912). Navíc mezi lety 2001 až 2005 se dokonce procento kritiků afirmativních akcí mírně snížilo ze 44 na 42 %. V průzkumu z roku 2003 se pro jejich pokračování vyslovilo 70 % všech Afroameričanů a 63 % Hispánců. Na otázku, zdali mají Afroameričané ve Spojených Státech rovnocenné možnosti pracovního uplatnění, odpovědělo kladně pouhých 23 % černošských respondentů oproti 59 % respondentů bílé barvy pleti.

Vysvětlením těchto výsledků nemusí být pouze různé skladby a formulace položených otázek, ale v případě výsledků Gallupova ústavu pak může připadat v úvahu i fakt, že se v nich částečně projevuje faktor postupné změny etnické skladby obyvatelstva Spojených států. Podstatou této změny je neustálé oslabování dominantní pozice bělošského obyvatelstva na úkor rostoucí černošské, asijské ale především hispánské menšiny. Jak již bylo výše uvedeno, jestliže se v něčem průzkumy všech agentur shodují, pak je to neměnný rozdíl mezi převažujícím kladným postojem menšinových Američanů a spíše odmítavým postojem, který zastává bělošská část americké populace.

XXIX. Kritika afirmativních akcí

Equals should be treated equally - s rovnými by se mělo zacházet rovně, zní nejčastější výtka těch, kteří afirmativním akcím nemohou přijít na jméno. Rovnost je předmětem etiky a ta byla podle nich v tomto případě porušena. A co že tedy kritiky na afirmativních akcích tak dráždí?

Princip rovnosti samozřejmě ve svém důsledku neznamená, že bude ke všem přistupováno identicky. Některé skupiny obyvatel skutečně vyžadují individuální

přístup, protože jsou v něčem specifické. Jedná se například o lidi s nejnižšími příjmy, přestárlé, osoby vracející se z výkonu trestu, invalidy či dlouhodobě nemocné jedince. Jestliže si každá tato skupina populace zaslouží zvláštní zacházení, pak musí být zcela jasné a transparentní, podle jakých měřítek a v jakém rozsahu by na tuto pomoc měly mít nárok. Jinými slovy, jestliže si někdo nárokuje nadstandardní pomoc, musí být tento nárok náležitě ospravedlnitelný a oprávněný. Některé důvody ale pro udělení takové pomoci mohou být shledány jako nedostatečné, jiné důvody dokonce jako naprosto irelevantní.

Privilegia, která náleží mužům, nemohou být upírána ani ženám. Stejné příležitosti jsou poskytovány jak protestantům, tak i stoupencům islámu. Možnost svobodného projevu či volby místa usazení mají všichni obyvatelé Spojených států bez ohledu na to, jestli jejich předci pocházejí z Irska nebo Číny. Stejná práva a povinnosti se vztahují též na všechny občany Spojených států bez ohledu na barvu jejich pleti. Z toho tedy vyplývá, že pohlaví, náboženské vyznání, národní původ ani barva kůže v dnešní moderní Americe již nerozhoduje. Všichni občané mají rovná práva a rovni jsou si i před zákonem. Takže rasový původ ani národnost či vyznání nemohou být dostatečným důvodem pro jakékoliv zvýhodnění. Není to jen proto, že je to tak dané ústavou Spojených států amerických. Je to zkrátka nezpochybnitelný axiom dnešní moderní pluralitní a demokratické americké společnosti. Proto musí být odmítnuta jakákoliv tendence zvýhodňovat jakoukoliv skupinu jednoduše jen na základě její fyziognomie. Rasové kategorie sloužící za základ úředního členění na *zvýhodňované* a ty, kterým jsou tyto výhody upírány, tak ve svém důsledku vedlo k té nejhrůznější formě nerovnosti, kterou Amerika ve své historii zažila – k otroctví.

Problémem afirmativních akcí podle jejich kritiků spočívá v klíčovém kritériu, které rozhoduje, kdo bude zvýhodněn a kdo tento nárok mít nebude. Tímto kritériem byla v řadě afirmativních projektů barva pleti uchazečů. Bez ohledu na to, kdo bude konečným příjemcem, pouhé zvýhodnění na základě barvy pleti odporuje nejenom etice a právu, ale i zdravému rozumu současných Spojených států. Afirmativní opatření navíc ve své dobré víře napomáhat integraci afroamerické komunity nezamýšleně přispívala k oslabení její vnitřní soudržnosti. Začalo být totiž zřejmé, že zvýhodňující opatření pomáhala zejména středním vrstvám a elitám nežli těm, kteří patřili mezi skutečně znevýhodněné. Ačkoli v USA díky těmto opatřením narostl podíl

černých občanů USA mezi kvalifikovanými a dobře placenými státními zaměstnanci, manažery či podnikateli, došlo ve stejné době zároveň k dramatickému úpadku početné afroamerické vrstvy obývající stagnující vnitřní oblasti průmyslových aglomerací. Tomuto tématu se ve svém výzkumu i práci věnuje afroamerický harvardský sociolog William J. Wilson, který ve svých sociologických zjištěních jako jeden z prvních na negativní vedlejší dopady afirmativních opatření na afroamerickou nižší třídu a chudé upozornil. Podle Wilsonových závěrů: *Příslušníci menšin z nejvíce znevýhodněných rodin jsou většinou velmi nízce zastoupeni mezi těmi ze své rasové skupiny, kteří nejvíce těží z preferenčního postavení v přijímacím řízení na vysokou školu, při přijímaní do výnosného zaměstnání nebo v profesionálním postupu. Politiky afirmativní akce tak většinou posilují příležitosti zvýhodněných, aniž by přiměřeně řešily problémy znevýhodněných … jen málo obyvatel ghett městských center mělo užitek z afirmativní akce.* (Wilson, 1997, str. 197[150], viz Barša, Baršová[151])

Wilson upozorňuje, že otázku sociálního znevýhodnění nelze zjednodušit pouze na problém rasového soužití a předchozí rasové diskriminace. Proto by se na problém znevýhodněných menšin mělo nahlížet především jako na problém sociálně-ekonomický. Afirmativní opatření by neměla být zacílená rasově, ale měly by se řídit zejména třídním postavením. Wilson proto místo klasicky pojaté afirmativní akce doporučuje sociální „programy na vyrovnávání příležitostí“ (*affirmative opportunity programs)*, z nichž by ovšem menšiny měly „disproporční“ prospěch, neboť jsou ve zvýšené míře postiženy znevýhodněními, jako je nízký příjem, čtvrti sužované zločinem, rozpadlé rodiny, nevhodné bydlení, nedostatečné vzdělání, kulturní a jazykové odlišnosti.

Profesor filosofie Michiganské university v Ann Arbor Carl Cohen (Cohen, Sterba, 2003, str. 27) navrhuje jiný způsob posuzování míry potřebnosti jednotlivých žadatelů. Těm, kteří byli z rasových důvodů jakkoliv znevýhodněni, náleží odškodění. Rozhodujícím faktorem, jenž určí výši a podobu odškodnění či pomoci by ale neměla být automaticky barva pleti, ale pouze a jenom míra, rozsah znevýhodnění či újmy posuzovaného jednotlivce. Je samozřejmé, že páchané příkoří bylo dlouhodobé a

[150] WILSON, William J. *When work disappears: the world of the new urban poor*. 1st ed. New York: Distributed by Random House, Inc., 1996, xxiii, 322 p. ISBN 06-797-2417-6.
[151] BARŠA, P. a A. BARŠOVÁ. Afirmativní akce: Jiná diskriminace, anebo cesta k různosti. In: *Sborník prácí FSS MU*. Brno, 2003. Dostupné z:http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080305104524.pdf

újma tak nevznikala pouze jednotlivcům, ale znevýhodněné byly celé menšiny po mnoho generací, připouští Cohen. Měla by se tedy kompenzace vztahovat plošně na všechny příslušníky diskriminovaných menšin? Nikoliv, odpovídá si pak vzápětí na položenou otázku. Upřednostňování jedné rasy nemůže být považováno za kompenzaci za předchozí příkoří, která byla na této rase vykonána. Takové rozhodnutí je chybné, protože za normu, vzor i měřítko i nadále používá „rasu" daného jedince, která již historicky napáchala tolik škod, že by se od tohoto termínu i definice mělo jednou navždy upustit. Barva pleti, národnostní původ a další vrozené charakteristiky nemají žádnou morální váhu. Kumulované zlo, jež na každém kroku ztrpčovalo život těm, kteří jsou dnes většinou již dávno mrtvi, nemůže být odčiněno tak, že se přidělí maximální možné výhody těm, kteří se řízením osudu narodili jako příslušníci stejné etnické či národnostní skupiny. Diskriminační užívání rasové klasifikace znevýhodňující bělošskou většinu se tak stává stejně nespravedlivé, jako to bylo v případě černošské populace. Praktická nedomyšlenost afirmativních akcí tak může vyústit ve dvojí selhání. Jednak budou z celého systému profitovat v celé řadě případů ti, kteří si tyto výhody nezaslouží a zároveň budou ztrátou těchto možností či ztíženým přístupem k nim postiženi i jedinci, kteří na historických příkořích nenesou žádný podíl viny.

Od sčítání z roku 2000 se pod úředně užívaným výrazem *hispánec* rozumí takový člověk, který má španělské nebo latinoamerické kořeny. Ve většině případů se jedná o imigranty a jejich potomky, jejichž původní vlastí bývá nejčastěji Mexiko, Portoriko, Kuba, Kolumbie, Jamajka, Dominikánská republika a Haiti. Hispánci dnes tvoří zhruba 17% obyvatelstva USA, což v celkových číslech znamená, že se kolem 54 milionů osob považuje za příslušníky této skupiny. Větší hispánská populace obývá už jen Mexiko.[152]

Afirmativní akce se tedy na ně podle Cohena též vztahují, ačkoliv přímou obětí otroctví a následné segregace ve většině případů nikdy nebyli. Navíc vzhledem k vysokému stupni legální i ilegální migrace se může jen menší část z nich považovat za Američany třetí či čtvrté generace, které mohla teoreticky segregační opatření přímo postihnout. Cohen uvádí názorný příklad Texaské univerzity, která při přijímacích řízeních zvýhodňovala studenty z menšinové prostředí tzv. *kompenzační*

[152] Hispanic Americans By the Numbers: From the U.S. Census Bureau. *Infoplease.com* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z:http://www.infoplease.com/spot/hhmcensus1.html

pomocí (Compensatory Relief). Příjemci této podpory se ale mohli stát též francouzští státní příslušníky afrického či arabského původu či indičtí uchazeči o přijetí, protože splňovali základní a jedinou podmínku na udělení pomoci, byli té správné barvy pleti, či za ně byli většinovou populací alespoň považováni.

XXX. Afirmativní akce na rozcestí

Takže nemá-li o poskytování afirmativních akcí rozhodovat barva pleti, co by to tedy mělo být?

Především v souvislosti s přijímacím řízením na vysoké školy se čím dál častěji hovoří o nutnosti posunu od rasově orientovaných afirmativních akcí k těm, které přihlížejí k socioekonomickému statusu žadatele. Nový směr, jak se zdá, tak na konci 90. let naznačily čtyři americké státy, které zakázaly preferenční afirmativní akce zaměřené na menšiny a ženy na veřejných vysokých školách a v státních samosprávách. Jako první stát se pro tento krok odhodlala Kalifornie již v roce 1996. Vedla jí k tomu frustrace z nekončících debat o afirmativních opatřeních i snaha těmito zásahy nadále nedráždit veřejné mínění. Návrhem 209 tak došlo v podstatě ke zrušení všech afirmativních akcí na území tohoto státu. V odůvodnění mimo jiné zaznělo: *Stát nesmí diskriminovat, či poskytovat preferenční zacházení žádnému jednotlivci nebo skupině na základě rasy, pohlaví, barvy, etnicity či národnostního původu při provozování veřejného zaměstnání, veřejného školství či při veřejném uzavírání smluv*.[153]

Tuto politicky i hospodářsky nejvlivnější zemi USA o rok později následoval další významný stát; Texas. V roce 1999 guvernér státu Florida, Jeb Bush (bratr býv. amerického prezidenta J. W. Bushe), vydává nařízení, kterým zakazuje rasové upřednostňování i na území Floridy. Když se pak vzápětí stejným rozhodnutím k předcházející trojici připojuje i významný průmyslový Michigan, takřka třetina celkové americké populace, tzn. devadesát milionů občanů, žije na území, která se od afirmativních akcí založených na rase jako jediném akceptovatelném kritériu odklání.

[153] Proposition 209: Text of Proposed Law. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://vote96.ss.ca.gov./bp/209text.htm

Programy afirmativních akcí byly na státních vysokých školách v těchto čtyřech státech nahrazeny programy, které garantovaly přijetí na veřejné vysoké školy těm uchazečům, kteří střední školu ukončili s výsledkem, který je řadil mezi nejlepší ve svém ročníku. V případě Floridy byl požadován výsledek, který by uchazeče řadil do skupiny 20% nejúspěšnějších, a to bez ohledu na barvu pleti uchazeče. V Texasu byly podmínky přísnější a přijetí na vysokou školu bylo garantováno takovým studentům, kteří se se svými závěrečnými známkami umístili mezi deseti procenty těch nejlepších v ročnících. Tato garance se vztahovala na jakoukoliv střední školu v tomto státě. A protože texaské základní i střední školství se stále vyznačují silným stupněm rasově segregace, desetiprocentní klauzule dokázala vysokoškolská studia skutečně zpřístupnit většímu počtu minoritních studentů. Ve školách, které byly takřka výhradně hispánské, nebo černošské totiž nebylo mnoho bělošských studentů s lepším prospěchem, kteří by je svými výsledky mohli z této kvóty vytěsnit.

XXXI. Alternativy pozitivní diskriminace - „Top 10% Plan“

V reakci na soudní rozhodnutí v případu „Hopwood“, jehož výsledkem byl zákaz afirmativních opatření založených na rasové preferenci na půdě Texaské university, přišli texaští legislativci v roce 1997 s opatřením známým pod zkratkou „Top 10 Percent“. Podstatou zákona bylo, že garantoval texaským studentům, jejichž závěrečné známky je umístily mezi deseti procenty nejlepších ve své třídě, automatické přijetí na všechny státní univerzity na území státu Texas. Zákon přesto garantoval pouze přijetí, nikoliv hrazení školného.[154]

Zákon okamžitě rozvířil veřejné mínění. Přívrženci nového zákona argumentovali faktem, že zajistí na veřejných univerzitách větší geografickou i etnickou pestrost přijatých studentů. Argumentovali též férovostí celého opatření, které zvýhodňovalo dosažené výsledky daného studenta. „Top 10 % Plan“ byl také ze všech opatření zdaleka nejúčinnějším ve zvyšování šancí na vysokoškolské studium u zájemců pocházejících ze zemědělských oblastí stranou velkých aglomerací. Počet středních škol zastoupených svými absolventy na University of Texas v Austinu stoupl mezi lety 1996 a 2004 z 616 na 815, takže přibylo takřka 200 škol často právě z venkovských oblastí. V roce 2003 bylo celých 83,6 % studentů pocházejících z

[154] Texas House Bill 588. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Texas_House_Bill_588

rurálních oblastí Texasu přijato ke studiu právě na základě „zákona o horních deseti procentech“.

Jak takový plán fungoval v praxi? Ukažme si fungování zákona na příkladu dvou fiktivních středoškoláků. Flora Romero přišla do Texasu před deseti lety spolu s rodiči, námezdními dělníky takřka bez vzdělání, kteří našli práci na jedné z mnoha místních farem. Když dorazili, neuměla malá Flora ani slovo anglicky. Brzy se ale svojí pílí a talentem stala jednou z nejlepších žáků své školy na předměstí San Antonia. Ve studiu pak pokračovala na střední škole.

Mark O´Brien pochází ze středostavovského dallaského předměstí a nikdy nepochyboval, že bude studovat management na Texaské univerzitě v Austinu. Studovali tam nejen jeho rodiče a prarodiče, ale i velká část jeho příbuzných a známých. Stejný cíl má i většina z jeho spolužáků na takřka výhradně bělošské střední škole v místě jeho bydliště. Ale Mark může mít u přijímacího řízení na vybranou vysokou školu problém. Ačkoliv je dobrý student, jeho známky nejsou dostatečně dobré na to, aby se Mark zařadil mezi desetinu nejlepších studentů svého ročníku a tím se automaticky kvalifikoval pro přijetí na Texaskou univerzitu.

Protože mezi zhruba 1 800 středních škol na území státu Texas stále zůstává mnoho z nich takřka výlučně černošských a hispánských, mají tak příslušníci těchto menšin zákonem *Top 10 Percent Plan* zajištěné přijetí na státní vysokou školu. Floru, nadanou studentku se zálibou v přírodních vědách a s nejlepšími známkami ve své třídě, tak tento zákon zbavuje úzkosti a strachu spojených s přijímacím řízením na jakoukoliv státem financovanou vysokou školu či univerzitu včetně té nejlepší; Texaské univerzity v Austinu. Její rodiče ji podporují, bude vůbec první vysokoškolačkou v jejich rodině.

Pro Marka, který právě dokončuje výběrovou střední školu, nový zákon naopak jeho plány poněkud komplikoval. Ačkoliv je nadaným studentem, hraje ve školním baseballovém týmu, a dokonce se aktivně zapojil i do studentské samosprávy, jeho dosažené známky ho neřadí mezi desetinu studentů s nejlepším hodnocením. To může, a nejspíš i bude, mít dopad na jeho záměr dostat se na prestižní fakultu managementu Texaské university v Austinu, která je z velké časti naplněna právě těmi, na které se vztahuje pravidlo deseti procent. A to i těmi, kteří měli ve výsledku

horší známky, než kterých dosáhl Mark, protože studovali na méně výběrových a náročných školách. Ačkoliv by mu jeho známky zajistily přijetí na některý z méně vyhledávaných studijních programů, Mark vážně uvažuje o tom, že by odešel na některou z univerzit mimo Texas, na niž se pravidlo deseti procent nevztahuje. Lákal by ho New York nebo Boston.

Na střední škole Highland Park, která se řadí k těm nejelitnějším, nejdražším a zároveň nejnáročnějším mezitím opatření *deseti procent* ještě zvýraznilo už nezdravě silnou řevnivost mezi studenty, vedlo k většímu podvádění při zkouškách, psychickému tlaku na studenty či záměrnému vybírání málo náročných volitelných předmětů, jejichž známky se započítávají do celkového hodnocení. Pro takto soupeřící studenty bylo též charakteristické výrazné omezení mimoškolských aktivit a plné soustředění na dosažení co nejlepšího studijního prospěchu. Veškerý studijní život se tak plně podřídil dosažení co nejlepších známek.

Zákon „top deseti procent“ dokázal zvýšit podíl hispánců a Afroameričanů mezi vysokoškolskými studenty, přesto byl jejich podíl stále hluboko pod jejich procentním zastoupením v texaské populaci, kde podíl hispánců na celkové populaci přesahuje 36 % a podíl Afroameričanů tvoří skoro 12 % celkové populace. Překvapivým (a patrně nezamýšleným) „vítězem“ se ale ukázala jiná etnická skupina. Tím, kdo nejvíc profitoval z nového opatření, totiž byli američtí Asiaté. Američané asijského původu sice tvoří pouze kolem 3 procent populace státu Texas, svým podílem na celkovém osazenstvu univerzitních kampusů však toto číslo zhruba 5krát převýšili a tvořili 15 procent všech studentů. Znepokojujícím faktem bylo to, že velký počet texaských středních škol, zvlášť těch v problémovějších oblastech, možnosti dané novým zákonem nevyužívaly a neposílaly ke studiu na Texaské univerzitě v Austinu ani jednoho ze svých absolventů. Jedním z hlavních problémů byly finanční důvody. Přijetí ke studiu totiž automaticky nezakládalo nárok na získání stipendia, bez něhož by si většina studentů z nízkopříjmových rodin drahé školné nemohla dovolit. Ačkoliv systém stipendií a půjček byl dobře propracován, na plné stipendium dosáhla jen část studentů. Dalším důvodem bylo i to, že někteří z afroamerických adeptů na přijetí upřednostňovali vysoké školy s velkým podílem černých studentů, v jejichž prostředí se cítili lépe než na půdě stále dominantě bělošské Texaské univerzity

v Austinu. Taktéž se dá předpokládat, že v některých třídách ti nejlepší prostě nikdy neuvažovali o vysokoškolském studiu, a proto této možnosti ani nevyužili.

Na to Texaská univerzita v Austinu reagovala programem Longhorn Opportunity Scholars (LOS).[155] Ten se primárně zaměřoval na absolventy z těch středních škol, kteří se doposud do programu „Top 10" aktivně nezapojili.

Od roku 1999, kdy byl LOS zaveden, bylo těchto stipendií uděleno na přes 1 200, z čehož 1 100 byla čtyřletá stipendia. Celková hodnota těchto stipendií pak dosahovala 4 mil. USD.[156]

Program LOS nabízel plné hrazení školného ve výši 5 tis. dolarů ročně po dobu až 4 let, což je suma, která pokrývá většinu nákladů na školné, kolejné a další univerzitní poplatky. Součástí programu byly i přípravné kurzy, školení, poradenství, doučování a celá řadu dalších doplňkových podpůrných programů. Všechno s cílem co nejvíce individualizovat a konkretizovat pomoc těm, kteří by se bez ní obešli jen stěží. V počáteční fázi program pokrýval 70 středních škol s cílem maximalizovat počet podreprezentovaných menšin v řadách studentstva a tak, jak byl vymyšlen a nastaven, vlastně doplňoval opatření Top Ten Per Cent. Zákon horních deseti procent otevřel státní univerzity (včetně nejlepší z nich – Texas University at Austin) pro široké spektrum osob s dobrými studijními předpoklady. Longhorn Opportunity Scholars Program pak vytvořil takové finanční podmínky, které umožnily podchytit a pro studium zachránit i studenty z velmi nuzných poměrů.

V roce 2009 přes 85 % všech zapsaných studentů TUA bylo přijato díky zákonu 588 (Top Ten Per Cent), přesto přijetí neznamenalo automaticky zápis do předmětu „první volby", byl-li u tohoto studijního oboru vysoký převis poptávky nad nabídkou. Uchazečů o studium, kteří desetiprocentní podmínku nesplňovali a museli projít standardním přijímacím řízením, bylo v případě Texaské univerzity v Austinu celkem

[155] Longhorn Opportunity Scholarship, USA. *Scholarship-positions.com/* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://scholarship-positions.com/longhorn-opportunity-scholarship-usa/2010/09/20/
[156] Longhorn Scholars Program Opens Avenues for Underrepresented Students in Texas. GOODMAN, Kathy. *Diversityweb.org*[online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.diversityweb.org/digest/vol7no3/goodman.cfm

31362, z nichž zhruba polovina (14 301) tímto řízením prošla úspěšně a celkem 7 294 se nakonec zapsalo na některou z univerzitních fakult.[157]

Přesto ani systém procentních kvót nepředstavuje ideální řešení. Na vině je především rozdílná úroveň kvality jednotlivých škol. Zatímco u náročných škol může i pro dobrého žáka být desetiprocentní hranice jednoduše nepřekonatelná, na méně náročných školách by ho mohl jeho výkon řadit do absolutní špičky. Stejně tak absolvent méně kvalitní školy splňující stanovenou procentní podmínku na automatické přijetí na vysokou školu by se se stejným výsledkem na výběrové škole nemusel probojovat ani do první poloviny těch úspěšnějších. Například velká část studentů Texaské univerzity v Austinu je tvořena právě těmito *desetiprocentníky*. Ti tak z řad jejích studentů vytlačují ty, kteří sice mají dobré předpoklady na studium a jsou připraveni i schopni podat výborný výkon, mají ale tu smůlu, že se na svých školách umístili těsně pod předepsanou hranicí. Nebylo proto divu, že nově zavedený systém desetiprocentní hranice mohl nepřímo nabádat rodiče k tomu, aby se při svém výběru střední školy schválně zaměřovali na méně náročné instituce s nižší úrovní výuky. Tím totiž výrazně zvyšovali pravděpodobnost, že se jejich potomci v posledním školním roce umístí nad požadovanou předepsanou hranicí, a tím si tak zajistí tu nejsnazší možnou cestu na jimi vybranou vysokou školu v Texasu. Selhávající rasový aspekt byl totiž v tomto případě opuštěn, ale nebyl dostatečně nahrazen jiným kritériem, které by umožnilo identifikovat potřebné a zaměřit na ně pozornost ze strany státních úřadů.

XXXII. Nový směr - třídně orientované afirmativní opatření a argumenty na jejich podporu

Chybějícím kritériem pro afirmativní opatření vůči marginalizovaným skupinám měla být podle mnohých kritiků sociální znevýhodněnost (social disadvantage), která by se měla stát jediným spouštěcím mechanismem případného preferenčního zacházení. Výhoda takto nastaveného kritéria spočívá v tom, že svojí pozornost zaměřuje stále primárně na menšinové studenty, jelikož příjmy jejich rodin v množství případů nedosahují ani průměru bělošské populace. Zároveň ale připouští, že se příjemci této pomoci mohou stát i potřební bělošští uchazeči, kterým tato podpora není apriorně

[157] Common Data Set 2009 - 2010, University of Texas. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z:http://www.utexas.edu/sites/default/files/files/IMA_PUB_CDS_2009_AY.pdf

odmítána, tak jak tomu dosud bývalo. Celý takto nastavený systém se proto jeví spravedlivějším a demokratičtějším.

Sociální znevýhodněnost, jakkoliv zní tento termín obecně, je možné relativně přesně kvalifikovat a definovat například na základě socioekonomických determinant. Mezi ty základní patří mimo jiné dosažené vzdělání a zaměstnání rodičů, jejich příjem nebo celkový majetek rodiny. V rodinách, které žijí na hranici či dokonce pod hranicí chudoby, je pravděpodobnější, že mladé lidi od školní přípravy odvádí nutnost najít si vlastní práci a rodině dalším příjmem finančně vypomáhat. Na počátek své životní cesty tak vstupují s handicapem, který je oproti jejich vrstevníkům z bohatších rodin znevýhodňuje. Nemohou si dovolit kvalitnější přípravu, doučování či zájmové kroužky. Jsou plně zapojeni do řešení ekonomických problémů svých rodičů. Aby v sílící konkurenci obstáli, musí na jakoukoliv činnost vynaložit větší a systematičtější úsilí, vše je stojí více energie, každá aktivita je silným testem jejich vůle. I v bohatých Spojených státech je takových rodin překvapivě velké množství.

Dalšími, ještě potřebnějšími, jsou ti, kteří pocházejí z problémových, nefunkčních či plně rozvrácených rodin, kde chudobu mnohdy násobí ještě násilí, alkoholismus, drogy či převládající apatie k vlastnímu osudu. Nemotivující prostředí se sice jako veličina jen obtížně klasifikuje, oproti tomu existují jiné veličiny, které již lze takto poměřovat a vyhodnocovat.

Kupříkladu americké Ministerstvo práce pořádá *Národní průběžný výzkum mládeže* (National Longitudial Survey of Youth/ NLSY), do kterého jsou každoročně zapojeny na čtyři tisíce mladých lidí, kteří pocházejí převážně z chudších bělošských a menšinových rodin. Ti mimo jiné uvádí informace o rodinném příjmu a celkových životních podmínkách svých rodin. Americké Ministerstvo práce zajímá, zda žili mezi svým 15. až 17. rokem v hmotném dostatku či zakusili částečnou nebo dokonce naprostou chudobu. Dalšími hodnocenými kritérii bylo dosažené úplné středoškolské či vysokoškolské vzdělání obou či alespoň jednoho z rodičů nebo zdali uchazeč vyrůstal v tomto období v rodině úplné, tvořené oběma biologickými rodiči, či byla-li rodina neúplná. Jestliže sledovaná domácnost neklesla ani v jednom ze tří sledovaných let pod hranici chudoby na dobu delší než dvanáct měsíců, byla označena za *nikdy chudou (never poor)*. Jako *částečně chudá (sometimes poor)* byla pak stanovena taková rodina, která se ve sledovaném období 3 let pod touto hranicí

pohybovala jeden až dva roky. Za *vždy chudé (always poor)* pak byly označeny rodiny, které se v tomto pásmu pohybovaly po dobu delší dvou let. Vzdělání rodičů se pak dále dělilo do jednotlivých skupin podle délky absolvovaného studia v letech. Za absenci úplného středoškolského vzdělání byla považována doba studia kratší dvanácti let. Za nedokončené základní vzdělání pak doba úměrně kratší. V případě, že dotyčný jedinec žil po většinu času pouze s jedním z rodičů, nebylo dosažené vzdělání druhého z nich započítáváno. Soudržnost rodiny ve vztahu k jedinci pak byla klasifikována jako úplná, částečná či nulová podle délky stráveného času s oběma biologickými rodiči.

Dalším znevýhodňujícím faktorem může být i samotná adresa bydliště. Kdo někdy navštívil alespoň jedno z amerických velkoměst, mohl si dobře povšimnout, jak velké rozdíly mezi jeho jednotlivými čtvrtěmi panují. Některé části zasažené hlubokým úpadkem pak se svým nekvalitním a podfinancovaným školstvím, pokulhávajícími sociálními službami a nedostatečnou infrastrukturou (například absencí městské hromadné dopravy) představují skutečné pasti chudoby, ze kterých je takřka nemožné se vymanit. Například u chudých Afroameričanů je šestkrát vyšší pravděpodobnost, že budou žít v oblastech koncentrované chudoby, než je tomu u bělochů, kteří se nacházejí na hranici životního minima. Dokonce i pro dobře vydělávající černošské příslušníky střední třídy je mnohem pravděpodobnější, že se jejich bydliště bude nacházet v blízkosti některé z problémových čtvrtí.

Dá se přitom předpokládat, že studenti z nízkopříjmových rodin potřebují vynaložit výrazně vyšší finanční prostředky na dosažení úspěchů spojených se studiem než studenti z rodin nacházejících se v pásmu střední třídy. Oproti tomu výdaje na jednoho studenta jsou vyšší u škol, které se nacházejí v bezproblémových částech amerických měst. Průměrné roční výdaje přepočtené na jednoho žáka u nich v roce 2003 dosahovaly 7 510 dolarů. U škol, navštěvovaných dětmi z chudých rodin byla tato částka v průměru jen 6 254 dolarů (Kevin Carey, 2003, str. 7[158]). Navíc vyšší fluktuace žáků u takových škol je dalším negativním faktorem, který má vliv na kvalitu výuky. Bohatší školy si tak mohou dovolit investovat více do vybavení jednotlivých tříd, kvalitních učebnic i výukových pomůcek. S dětmi v takových školách pracuje i lépe připravený, motivovaný a zaplacený kolektiv učitelů. Menší počet dětí ve třídách

[158] CAREY, K.; The Funding Gap: Low- income and Minority Students Still Receive Fewer Dollars in Many States, Washington, D.C., Education Trust 2003

těchto škol pak umožňuje vyučujícím vynaložit více energie na své žáky, vycházet lépe vstříc jejich potřebám a zohledňovat jejich individualitu. Takové podmínky formují nejen dobře připraveného uchazeče o studium na vysoké škole, ale mají nepochybně i vliv na jeho sebevědomí, zdravou ctižádost a z ní vycházející kariérní plány, které si pro svůj život vytyčuje.

I s vědomím, jak citlivé téma jsou informace o majetku pro velkou část americké veřejnosti, která je zvyklá si své soukromí dobře střežit, nemusí samotný proces zjišťování majetkových poměrů představovat až tak složitý problém. Podobné informace se dají již dnes získat například z formulářů, které vyplňují žadatele o finanční podpory na sociálních odborech jednotlivých municipalit.

Podobné formuláře navíc již existují na některých amerických školách. Jako příklad může sloužit Kalifornská univerzita v Los Angeles (UCLA – University of California in Los Angeles) a její právnická fakulta. Hned na první straně jejích webových stránek věnovaných přijímacímu řízení se píše: *při přijímacím řízení si pozorně všímáme socioekonomické znevýhodněnosti (uchazečů) - We place special emphasis on socio- economic disadvantage in our evaluation).*[159] Některé úvahy dokonce směřovaly k tomu, aby se dalšími příjemci afirmativní pomoci mohli stát též ti, kteří pracovali, pracují či zamýšlí pracovat a pomáhat s řešením problémů znevýhodněných etnických skupin.

Myšlenkou reformy afirmativních opatření se intenzivně zabývá Richard Kahlenberg, předseda vlivné pravicové nadace The Century Foundation se sídlem ve Washingtonu. Kahlenberg věří, že rozhodnutí Federálního odvolacího soudu (First Circuit Court of Appeals) z počátku roku 1999, které zrušilo užívání rasového upřednostňování, představuje určitý posun směrem ke korekci do extrému zaběhnuvších programů afirmativních akcí. *Proč jednoduše nenabízíme pomocnou ruku všem znevýhodněným dětem, aniž bychom hleděli na barvu jejich pleti,* namítá vcelku logicky Kahlenberg.[160] Třídně orientovaná afirmativní pomoc má podle něj několik zásadních předností. Především pomoc směřovaná těm, kteří jí skutečně potřebují, jelikož jsou z nějakého konkrétního důvodu znevýhodněni, je plně

[159] UCLA School of Law. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://www.law.ucla.edu/
[160] KAHLENBERG, Richard D.; Can separate be equal? The Overlooked Flaw at the Center of No Child Behind, New York, A Century Foundation, 2004

v souladu s americkým zákonodárstvím i ústavou. Taková pomoc tudíž není a ani nemůže být soudně napadena. Zároveň většina Američanů cítí, že pomoc těm, kteří musí na počátku svého života zdolávat nejednu překážku a potýkat se s těžkostmi, za které ve většině případů nenesou zodpovědnost, není v rozporu s obecně přijímanými dobrými mravy. Ba právě naopak. Mnozí věří, že skutečná síla Ameriky spočívá právě v tom, že i chudí lidé dostanou šanci a že úkolem každé vlády je vytvářet taková pravidla, za kterých i slabší dokáží dosáhnout na život v lidsky důstojných podmínkách. A takový život pak zajistit i pro své blízké.

Další předností, kterou Kahlenberg zmiňuje, je v práci již uvedený rargument, že takto nastavené afirmativní akce ve své podstatě dále slouží příslušníkům převážně etnických menšin. Je to zcela přirozené, jelikož ohrožení chudobou a ztrátou sociálního statusu pro ně představuje mnohem větší hrozbu než pro lépe etablovanou bělošskou populaci.[161] Takový přístup tak volbou „šetrnějších" prostředků vlastně usiluje o dosažení velmi podobného cíle; o větší stupeň solidarity mezi úspěšnějšími (pocházejícími často z majoritního prostředí) a těmi (příslušníky rozličných menšin), kteří teprve na svůj úspěch (absolvování kvalitnější vysoké školy, vykonávání zajímavější, prestižnější a lépe placené práce) čekají a bez pomoci zvenčí by se ho možná nikdy nedočkali. Stát má jednoduše povinnost pomoci takovým lidem v tom, aby si byli schopni pomoci sami. Navíc za situace, kdy dnes ve spojených státech Afroameričané zastávají celou řadu významných a prestižních postů (včetně toho nejvyššího), se skutečně zdá, že černá barva pleti již přestává být faktorem, který by jakkoliv zpomaloval kariérní růst. Skutečným hendikepem se tak jasně jeví nízký sociální status jedince. Proto jakákoliv podpora při vzdělání, jež bude cílená na děti z nízkopříjmových dělnických či farmářských vrstev, dobře zasahuje samotnou podstatu problému. Zpřístupní-li se vysokoškolská studia takovým lidem, jejich vzdělání jim i jejich dětem zajistí kvalitnější život a lépe kvalifikovanou práci.

Kahlenberg v souvislosti s třídně či sociálně orientovanými afirmativními akcemi hovoří o znovunalezeném závazku, který americké univerzity pojí k americkému snu. Veřejnost podporuje vzdělání, protože vnímá vysoké školy jako klíč k sociální mobilitě. Zároveň je připravena odměnit usilovnou a vyčerpávající práci. Píle a odhodlání, kterými jedinec disponuje navzdory stigmatizujícímu prostředí, ho tak

[161] Poverty in the United States. *Npc.umich.edu* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.npc.umich.edu/poverty/#4

opravňují k pomoci ze strany státních úřadů, potažmo daňových poplatníků. Zároveň na sebe pak takový člověk přijímá nepsaný závazek, že sám bude pomáhat dalším lidem, hned jak mu to jeho zlepšující se situace dovolí.[162]

Sheryll Cashinová přednášející právo na georgetownské univerzitě argumentuje ve svém článku *Místo, ne Rasa, afirmativní akce a zeměpis vzdělávacích příležitostí* podobně, když tvrdí, že by se měl klást důraz na zohlednění sociekulturní úrovně prostředí, ze kterého případný uchazeč o afirmativní zvýhodňování pochází, či dokonce by tím faktorem měla být intenzita přímé segregační zkušenosti. Ulice či čtvrť, ze které ten daný člověk pochází, má lepší vypovídací hodnotu než samotná barva pleti. Místo jeho narození totiž dokáže člověka k úspěchu či naopak neúspěchu předurčit spíše než barva pleti. Cashinová tak navrhuje zaměřit se na zlepšení přístupu ke kvalitnímu vzdělávání právě u této skupiny, které by se měla věnovat mnohem větší pozornost než doposud.[163]

XXXIII. Rovnost pohlaví

Vrátíme-li se zpět k problematice rovných příležitostí, bylo Evropskou unií nedostatečné zastoupení žen při rozhodovacích postupech a na vedoucích pozicích vnímáno jako klíčový problém zvláště s přihlédnutím na fakt, že ženy tvoří zhruba polovinu pracovní síly a v celkových číslech vysokoškolských absolventů muže dokonce přečíslují. Přitom procentní zastoupení ve vládách a národních parlamentech dosahuje stěží jedné čtvrtiny celkového počtu. V soukromém sektoru je situace dokonce ještě horší. Na vedoucích pozicích je zde podíl žen nižší než podíl mužů na všech úrovních řízení a rozhodování. Ženy tvoří pouze desetinu členských základen správních rad největších akciových společností v EU a předsedají dokonce jen pouhým 3 % představenstev.[164]

Navzdory cíli, který EU stanovila v roce 2005, a sice aby 25 % vedoucích pozic v odvětví veřejného výzkumu bylo obsazeno ženami, nebyla tato meta dosažena,

---

[162] KAHLENBERG, Richard D. The Remedy: Class, Race, and Affirmative Action. New York: Basic Books 1996

[163] CASHIN, Sheryll. Place, not race: Affirmative Action and the Geography of Educational Opportunity. *University of Michigan journal of law reform*. Ann Arbor: University of Michigan Law School, 2014, vol. 47, č. 4. Dostupné z: http://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1115&context=mjlr

[164] Evropská komise - Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs

neboť pouze 19 % profesorského sboru na univerzitách tvoří ženy. Přetrvávající genderová nerovnováha ve vědě a výzkumu je z pohledu EU vnímána jako jedna z hlavních překážek při zvyšování konkurenceschopnosti a inovačního potenciálu.

V EU již dlouhou dobu existuje celá řada právních předpisů proti diskriminaci na základě pohlaví, které se týkají zaměstnanosti a dalších oblastí každodenního života. Tyto předpisy byly v poslední době výrazně zjednodušeny a zmodernizovány tak, aby byly přístupnější a odpovídaly společenským změnám. Důležité milníky v těchto změnách představuje přepracovaná směrnice z roku 2006[165] a směrnice z roku 2010 o nároku na rodičovskou dovolenou[166] a o samostatně výdělečně činných pracovnících.

XXXIV. Kvóty pro ženy v EU

Specifické a v současnosti velmi aktuální téma je problematika vyšší participace žen v rozhodujících pozicích formou zavádění kvót určujících jejich minimální zastoupení. Diskuse o kvótách se vede v západních zemích již od 70. let. Od té doby došlo k výraznému posunu v argumentaci od tzv. *diskursu práv k tzv. utilitárnímu pojetí, které v současnosti převládá*. Diskurs práv (neboli výklad práv) souvisí s principem rovnosti práv. Pozitivní akce by podle něj měly podporovat rovnost pohlaví aktivní kompenzací existujících nerovností. Diskurs práv je také spojen s principem vyrovnaného zastoupení mužů a žen (tzv. gender balance), který požaduje spravedlivé a rovné rozdělení společenských pozic, jež jsou spojeny s mocí a vlivem. Pokud není moc rovnoměrně rozložena mezi muže a ženy, znamená to, že výběr kandidátů na prestižní pozice není spravedlivý. Genderová vyrovnanost se podle této definice rovná skutečné spravedlnosti. Podle dánské profesorky politických věd na Stockholmské univerzitě Drude Dahlerupové[167] bylo zavedení volebních kvót symbolem ženské netrpělivosti dnešní doby a představuje často účinný nástroj ke zvýšení zastoupení žen. Velmi dobrým příkladem je kupříkladu Jižní Afrika, kde

[165] SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. *Ec.europa.eu* [online]. 2006 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs

[166] COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU of 8 March 2010. *Eur-lex.europa.eu* [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF

[167] DAHLERUP, Drude. Kvóty – Skok k rovnosti?: Potřeba mezinárodního srovnání používání volebních kvót ke získání rovného politického občanství žen. In: Švédsko: Oddělení politických věd, Universita Stockholm, 2002. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/docs/kvoty-skok-k-rovnosti.pdf

zavedení kvót Africkým národním kongresem způsobilo, že zastoupení žen v této nové demokracii vyskočilo na ve světovém měřítku vysokou hranici 30 procent.[168]

Drude Dahlerupová zmiňuje tři argumenty pro zavádění kvót (které se ostatně zmiňovaly již v boji za hlasovací právo pro ženy). Prvním je, že ženy představují polovinu obyvatelstva a mají právo na polovinu křesel *(důvod spravedlnosti)*. Podle druhého argumentu mají ženy odlišné zkušenosti (z biologického nebo sociálního hlediska), a měly by tedy být zastoupeny *(důvod zkušenosti)*. Zbývajícím argumentem je, že ženy a muži mají částečně konfliktní zájmy, a tudíž muži nemohou zastupovat ženy *(argument zájmových skupin)*.

Jednotlivé země se ve svém přístupu liší. V Norsku bylo hlavním cílem při použití kvót zvýšení reprezentace žen v oblastech, kde nejsou dostatečně zastoupeny. Mluvilo se zejména o společenském přispění žen. V roce 1981 byl schválen Zákon o rovnosti pohlaví (Gender Equality Act), který zavádí regulaci složení veřejných orgánů podle pohlaví. Ve Švédsku existoval silný diskurs útlaku a diskriminace. Byla zde patrná snaha o změnu systému, ve kterém by ženské postavení přestalo být vnímané jako podřízené mužům. Švédsko, hrdé na svůj pokrok v otázce rovnosti pohlaví, dokonce podporuje „export" svého modelu do dalších zemí. I v Dánsku byly argumenty pro zavedení kvót založeny na kritice diskriminace a veřejnou debatu ovlivnila silná pozice dánského ženského hnutí. Též v případě Německa bylo použití kvót chápáno jako nástroj proti institucionalizované diskriminaci žen. Finsko v roce 1995 doplňuje svůj zákon o rovnosti příležitostí o paragraf o kvótách. Ten stanovuje minimální zastoupení mužů i žen ve vládních výborech, poradních a jiných orgánech na 40 %. V 90. letech došlo ke změně ve prospěch utilitárního pojetí, v němž jsou kvóty ospravedlňovány všeobecnou užitečností pro společnost. Argumentuje se ve prospěch efektivního využívání všech lidských zdrojů, nejen mužských. Ekonomika země ztrácí, pokud ženy nemohou rozvinout svůj potenciál. Toto pojetí se stalo úspěšnou strategií nacházející pozitivní přijetí i díky změněnému politickému klimatu v posledních dvou dekádách.

Podoba kvót se samozřejmě liší. Kvóty mohou mít formu konstituční, legislativní, nebo mohou mít podobu kvót, které si pro své účely zavádějí jednotlivé politické strany, mohou se vztahovat buď na počet ženských kandidátek navržených stranou do voleb, nebo mohou mít podobu křesel rezervovaných přímo v zákonodárném

[168] South Africa: Women's representation quotas. *Eisa.org* [online]. 2009 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.content.eisa.org.za/old-page/south-africa-womens-representation-quotas

sboru. Kvóty se mohou podle specifik jednotlivých zemí vztahovat i národnostní, etnické či jazykové menšiny. Téměř všechny politické systémy uplatňují též nějaké zeměpisné kvóty, aby zajistily alespoň minimální účast pro málo obydlené oblasti či odlehlé ostrovy. Systém kvót si klade za cíl, aby zastoupení žen dosáhlo alespoň „kritické úrovně“, která je v rozmezí 30 až 40 procent, tedy aby dosáhl jejich podíl alespoň jedné třetiny celkového počtu míst daného orgánu. Jednat se tak může kandidátní listinu, parlamentní shromáždění, senát, jednotlivé komise a výbory nebo vládu. Základní myšlenkou kvót je vybrat ženy na politické pozice a zajistit, aby nadále nebyly v politickém životě izolovány tak, jako se to mnohde dělo. Některé kvótové systémy jsou konstruovány jako neutrální, a mají za cíl napravit nedostatečné zastoupení jak žen, tak i mužů, nebo stanovit maximum pro obě pohlaví. Pojetí „dvojitých kvót“ je používáno u systému kvót, který požaduje nejen určité procentní zastoupení žen na kandidátních listinách, ale zabraňuje také tomu, aby na nich ženy figurovaly převážně ve spodní části listin, tudíž prakticky na nevolitelných místech; zajišťují tak nejen poměr žen a mužů, ale určují i jejich umístění na kandidátní listině. Ženský kandidát by tak měl být zastoupen v první trojici jmen, ve druhé trojici jmen atd. Na listině s deseti jmény by tak ženy obsadily např. 3., 6. a 9. místo. Zemí, ve které tyto dvojité kvóty existují, je např. Belgie či Argentina.[169]

XXXV. Základní typy kvót

Druth Dahlerupová ve své knize Woman, Quotas and Politics zmiňuje základní dělení na Konstituční či ústavní kvóty vztahující se na národní parlamenty, kvóty a směrnice volebního zákona platné pro národní parlamenty a kvóty, ke kterým se dobrovolně zavazují jednotlivé politické strany a které garantují ženám určitý počet míst na kandidátkách.

Konstituční (ústavní) kvóty pro národní parlamenty: Předmětná ustanovení jsou zakotvena jako závazná v ústavě dané země. Tato úprava platí např. v zemích jako Uganda, Filipíny, Burkina Faso či Nepál.

[169] Globální databáze ženských kvót. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf

Kvóty či směrnice volebního zákona závazné pro národní parlamenty: Tyto kvóty se vyskytují v národní legislativě nebo směrnicích dané země. Jsou rozšířené ve státech latinské Ameriky, Belgii, Srbsku, ale např. i v převážně muslimském Súdánu.

Kvóty politických stran pro volební kandidátky: Jedná se o pravidla nebo plány stanovené politickými stranami s cílem zahrnout určité procento žen jako volební kandidátky. V některých zemích, např. Německu, skandinávských státech, Argentině, Bolívii či Ekvádoru je mnoho politických stran, které přijaly některá z těchto ustanovení. V některých zemích přijaly kvóty pouze jedna či dvě politické strany. Pokud však většinová strana v zemi používá kvóty, jako Africký národní kongres v Jižní Africe, má tento fakt podstatný vliv na všeobecné zastoupení žen. Realitou ale je, že většina politických stran na světě kvóty nepoužívá a ani o jejich zavedení v dohledné době neuvažuje.

Kromě výše uvedeného rozdělení existuje ještě další typ kvót; *Konstituční nebo legislativní kvóta pro nižší úrovně rozhodování než je úroveň vládní*: Jedná se o kvóty obsažené v ústavě nebo legislativě, které požadují nebo stanovují cíle vytvořit pro ženy určité procento kandidátek na místní, okresní či krajské úrovni (s přihlédnutím na specifické členění jednotlivých zemí). Příkladem je Indie. Kvóty pracují různě v různých volebních systémech, ale nejsnadněji se zavádějí v systémech poměrného zastoupení. Zavedeny však byly i do některých většinových systémů. Ale i v systému poměrného zastoupení mohou být v některých obvodech problémy při uplatnění kvót. Jednak vzniká odpor na nejnižší úrovni místních organizací politických stran proti tomu, aby bylo z vedení strany zasahováno do personálního obsazení lokální kandidátní listiny, zároveň ale mohou základní organizace narazit i na praktický problém nedostatku vhodných kandidátek ve svých řadách.

Podle kritiků, mezi něž patří např. americký politický filozof George Sher, odporují kvóty principu rovných příležitostí pro všechny, protože jsou ženy zvýhodňovány oproti mužům. Kritika kvót je vlastně zhuštěnou kritikou pozitivních akcí. Kvóty jsou podle jejich odpůrců nedemokratické, protože voliči (a též voličky) by měli mít sami právo rozhodnout, kdo bude zvolen.[170] Ze samé podstaty kvót pak vyplývá, že politik (v tomto případě politička) je volen na základě pohlaví, a nikoliv své kompetence. Zároveň zavádění kvót způsobuje pnutí uvnitř politických stran. Protiargumentem pak naopak je, že se kvóty naopak odstraňují skutečné překážky, které brání ženám plně se realizovat v prostředí, jemuž plně dominují muži, a jejich

[170]SHER, George. Diversity. *Philosophy & Public affairs*. 1999, vol. 28, no. 2, s. 85-104.

zastoupení bylo po dlouhou dobu degradováno a minimalizováno. Silným argumentem je i fakt, že sestavování kandidátek se děje nikoliv podle přání voličů, ale často netransparentním způsobem v malém okruhu zasvěcených lidí za zavřenými dveřmi stranických sekretariátů. Kvóty tak nejsou porušováním práv voličů. Zavedení kvót tak sice způsobuje určité problémy a konflikty, ty jsou ale pouze dočasné a řešitelné.

Ženské kvóty v zásadě znamenají posun od klasické liberální představy *rovných příležitostí* nebo *konkurenčních příležitostí*, kdy odstranění formálních bariér, jako např. přiznání volebního práva ženám, již bylo považováno za dostatečně účinné. V tomto pojetí pak již záviselo na ženách samotných a jejich schopnostech a píli, jak si v nových podmínkách dokážou poradit, prosadit se a uspět. V posledních dvou dekádách v souvislosti se silným feministickým hnutím dochází k příklonu k představě *rovnosti výsledků*. Důvodem je, že skutečně rovné příležitosti neexistují jenom díky odstranění formálních překážek. Předpokládá se, že ženám brání celá řada skrytých překážek v tom, aby získaly větší podíl v místech, kde se kumuluje moc a dochází k politickému rozhodování. Kvóty a jiné formy pozitivních opatření představují prostředek dosažení rovnosti výsledku. Existují-li bariéry, argumentují stoupenci, jsou kompenzační opatření zaváděna jako prostředek k dosažení rovnosti výsledku. Z tohoto pohledu tak nepředstavují kvóty diskriminaci vůči mužům, ale stávají se pouze oprávněnou kompenzací strukturálních překážek, s kterými se ženy setkávají ve volebním procesu. U kvót je navíc třeba rozlišovat ještě jejich jednotlivé typy. Jedná se o *kvóty pro skupinu potencionálních voličů (voliček), či nominované kandidáty (kandidátky),* nebo též *zvolené kandidáty (kandidátky)*. Většina systémů kvót se týká druhé úrovně, tedy vyhrazených míst na kandidátních listinách. *Užší výběr samotných žen* přijatý Labour Party ve Velké Británii je příkladem první úrovně, která definuje fond, ze kterého může výběrová komise vybírat kandidátky.[171] *Rezervovaná křesla pro ženy* představuje třetí typ kvót, v němž je určitý počet křesel rezervován ženám. Takový systém funguje např. v Ugandě, kde je určitý počet regionálních křesel vyhrazen pouze pro ženy.[172]

Podporu kvótám pro ženy na kandidátkách vyjadřují především levicové strany. Například ve Švédsku fungují vnitrostranické kvóty již od 80. let a současné zastoupení žen v parlamentu tvoří kolem 47 %. Závazné kvóty uplatňují v této zemi

[171] Women-only shortlists. *Labour.org.nz* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: https://www.labour.org.nz/sites/default/files/Selection%20Working%20Group%20-%20Extended%20Reference%20List_0.pdf
[172] Reserved political positions. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Reserved_political_positions

tři politické strany: sociální demokraté, zelení a strana levice (*Sveriges Socialdemokratiska arbetarparti, Miljöpartiet de Gröna, Vänsterpartiet)*. Všechny tři subjekty uplatňují 50% kvótu pro kandidátní listiny. Další čtyři strany pak používají doporučení ohledně zastoupení žen při sestavování kandidátních listin. Také Francie se rozhodla existující nerovnost v politice aktivně řešit. V roce 1999 byl přijat tzv. paritní zákon, který se stal součástí Ústavy a má za cíl zajistit „rovný přístup žen a mužů k volebním mandátům a voleným postům".[173] Za zajištění tohoto rovného přístupu jsou zodpovědné politické strany. Od roku 2000 byly navíc schváleny sankce pro ty z politických stran, které jej nedodrží. V případě parlamentních voleb se může jednat např. o snížení státní dotace. V případě komunálních voleb jsou pak sankce ještě mnohem tvrdší a kandidátní listiny nesplňující zákonem stanovenou kvótu příslušné autority vůbec nezaregistrují. Příslušné sankce se navíc staly součástí novelizovaného volebního zákona.

Kvóty se zastáncům kvótních systémů jeví nejenom jako nejefektivnější a zároveň systémově nejméně nákladné opatření na podporu rovnosti a rovného zastoupení mužů a žen v politice. Jejich nesporná výhoda spočívá též v tom, že se mohou zavést jako dočasné opatření, od kterého se po dosažení stanoveného cíle upustí. Touto „kritickou" hranicí může být například dosažení požadované úrovně 30% zastoupení na kandidátních listinách (třeba v Dánsku). Jen pro srovnání v poslanecké sněmovně PČR bylo v únoru 2012 45 poslankyň, což je 22,5 %. Zákonem dané kvóty v současnosti používá 43 zemí světa a v 15 státech jsou dokonce zakotveny v Ústavě. Vedle nich existují i kvóty dobrovolné vnitrostranické, které nalezneme zhruba v 70 zemích.[174]

Zavádění kvót jako účinný nástroj pro mobilizaci a integraci žen do převážně mužských oblastí společnosti doporučují nejen EU a Meziparlamentní unie, ale též Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě či OSN. Evropská komise připravuje zákonná opatření pro zvýšení zastoupení žen ve vedoucích pozicích.[175] Bývalá eurokomisařka a místopředsedkyně Evropské komise pro oblast

[173]BURR, Elizabeth. Gender and language politics in France. *Gender across languages: the linguistic representation of women and men*. Philadelphia: J. Benjamins, 2003, no. 3.
[174] Global Database of Quotas for Women. [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.quotaproject.org/
[175] Evropská komise hledá možnosti, jak překonat překážky bránící ženám v dosahování vedoucích pozic: Tisková zpráva. In: *Http://ec.europa.eu/*[online]. 2012 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_213_cs.htm

spravedlnosti a základních práv v období Viviane Redingová připravila dokument *Strategie pro rovnoprávnost žen a mužů pro období 2010-2015*.[176] V listopadu 2012 pak Komise tento právní předpis přijala. Jeho cílem vedle minimálního 40% zastoupení méně zastoupeného pohlaví pohlaví mezi nevýkonnými členy řídících orgánů evropských společností kotovaných na burze, u kotovaných státních podniků je pak termín stanoven na rok 2018 (viz IP/12/1205 a MEMO/12/860).

Hlavní prvky navrženého právního předpisu:

• Nemá-li v Evropě společnost kotovaná na burze 40% podíl žen ve své dozorčí radě, nový právní předpis po ní bude vyžadovat, aby na místa v dozorčí radě zavedla nový způsob výběrového řízení, který bude dávat přednost kvalifikovaným uchazečkám.

• Předpis klade jednoznačný důraz na kvalifikaci. Nikdo nezíská místo v radě jen na základě pohlaví. Avšak žádné uchazečce nebude místo odmítnuto jen kvůli tomu, že je žena.

• Právní předpis se vztahuje pouze na dozorčí rady a místa nevýkonných členů řídících orgánů společností kotovaných na burzách, a to kvůli jejich hospodářskému významu a tomu, že jsou sledovány veřejností. Na malé a střední podniky se předpis nevztahuje.

• Členské státy EU budou muset stanovit přiměřené a odrazující sankce pro společnosti, které nebudou postupovat v souladu se směrnicí.

• Směrnice je dočasným opatřením. V roce 2028 automaticky pozbude platnosti.

• Obsahuje i doplňkové opatření, tzv. „flexi kvótu“: rozumí se tím povinnost společností kotovaných na burze stanovit si individuální samoregulační cíle, pokud jde o zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva / výkonnými členy správní rady, kterých má být dosaženo do roku 2020 (nebo do roku 2018 v případě státních

[176] Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015). *Europa.eu* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_cs.htm

podniků). Společnosti budou muset každoročně podávat zprávy o dosaženém pokroku.[177]

Apel Evropské komise vyslyšel např. Deutsche Telekom, který se stal jednou z prvních velkých společností, která se rozhodla zapojit do firemního rozhodování více žen. Do roku 2015 by tak podle vyjádření vedení mělo ve vysokém a středním managementu společnosti působit povinně 30 procent žen. Podle serveru Stern.de uvedl ředitel Telekomu René Obermann, že účast žen na firemním rozhodování je *společensky spravedlivá, ale zejména nutná pro úspěch společnosti*. Vytváření podmínek pro rozvíjení talentovaných manažerek má být podle Obermanna spojeno také s pomocí ve slaďování profesního a soukromého života.[178] Deutsche Telekom tak například plánuje zavedení částečných úvazků i na úrovni vedoucích pozic, větší možnost výběru flexibilní pracovní doby a či nabídku firemních školek. V současné době zastávají ženy ve společnosti Deutsche Telekom každou desátou vedoucí pozici. V rámci celé společnosti je ale podíl žen vyšší: z 260 000 zaměstnanců tvoří ženy zhruba 30 procent.

Německo se vůbec stává jednou z vůdčích zemí bojujících za vyšší zastoupení žen na významnějších pozicích. Vládní strana Křesťansko demokratická unie (CDU), v jejímž čele stojí německá premiérka Angela Merkelová, schválila v létě roku 2012 návrh Kristiny Schröderové na zavedení tzv. *ženské kvóty*.[179] V něm tehdejší ministryně pro rodinu, seniory, ženy a děti navrhla, aby měly firmy samy možnost stanovit si procentuální zastoupení žen ve vedení, které pak bude závazné. Tento plán ministryně byl součástí předvolebního programu křesťanských demokratů pro parlamentní volby v září 2013. Návrh byl vnímán jako kompromisní a mírnější než ten, který předkládala Urshula von der Leyen, ministryně práce a sociálních věcí a její stranická kolegyně, a podle nějž měly mít velké společnosti např. povinně předepsanou kvótu 30% zastoupení žen v dozorčích a správních radách.[180]

[177] Rozbijme v Evropě „skleněný strop“: Evropský parlament podpořil návrh Komise o zastoupení žen ve vedoucích orgánech společností. *Europa.eu*[online]. 2013 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1118_cs.doc

[178] Telekom führt Frauenquote ein. *Zeit.de* [online]. 2010 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2010-03/frauenquote-telekom

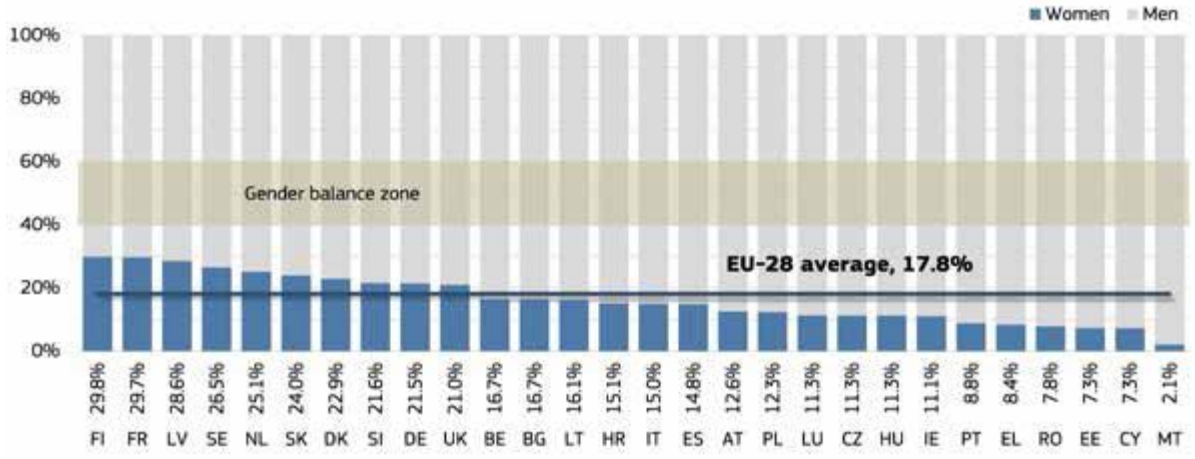
[179] Schröder warnt vor Diskriminierung durch Frauenquoten. *Sueddeutsche.de* [online]. 2012 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z:http://www.sueddeutsche.de/karriere/familienministerin-will-flexible-loesungen-schroeder-warnt-vor-diskriminierung-durch-frauenquoten-1.1310452

[180] Quoten-Streit mit von der Leyen schadet - Merkel Die Kanzlerin schwächelt. *N-tv.de* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.n-tv.de/politik/Die-Kanzlerin-schwaechelt-article10488246.html

Takzvané flexi-kvóty, jak je Schröderová nazývala, měly být určené primárně pro ty velké německé společnosti, které byly obchodovatelné na burze a zastoupené v indexu DAX30. Flexibilita měla spočívat v tom, že měly být přesně zacílené na podmínky každé jedné firmy. Jestliže u některé nedosahoval podíl žen na vyšších pozicích ani deset procent, pak pro takovou firmu může být již 12% či 13% zastoupení ambiciózním cílem. Opatření měla být „inteligentní" a přizpůsobit se podmínkám dané firmy či daného odvětví ve službách či průmyslu.[181] Firmy tak měly mít povinnost stanovit si individuální samoregulační cíle, pokud šlo o zastoupení obou pohlaví mezi členy představenstva nebo dozorčí a správní rady, kterých mělo bát dosaženo do roku 2020 (v případě státních podniků již do roku 2018).

Zemí, která Německo v jeho snažení inspirovala, bylo zejména Norsko. Tato země zavedla povinné 40% kvóty pro zastoupení žen ve vedení firem již v roce 2003.[182] Ředitelka norské platformy Professional Boards Forum Elin Hurvenesová v rámci diskuze na Fóru Hospodářských novin uvedla, že *podmínky nakonec splnily všechny firmy, kterých se to týkalo, a dnes vidí v působení žen ve vedení velké přínosy. I kdyby se dnes kvóty zrušily, počet žen dramaticky neklesne.*[183]

Zastoupení žen ve vrcholových orgánech velkých společností v EU, stav k říjnu 2013



[181] BUNDESPOLITISCHE SCHWERPUNKTE: Flexi-Quote. *Kristinaschroeder.de* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z:http://www.kristinaschroeder.de/berlin/schwerpunkte/flexiquote/
[182] Norway Gender Parity. *Paulhastings.com* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.paulhastings.com/genderparity/countries/norway.html
[183] LUŇÁKOVÁ, Zuzana. Norsko zavedlo kvóty po článku v bulváru. *Ihned.cz* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://archiv.ihned.cz/c1-38323560-norsko-zavedlo-kvoty-po-clanku-v-bulvaru

(Zdroj grafu: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_wob_en.pdf)

Ve Skandinávských zemích bylo taky nejdříve uzákoněno hlasovací právo pro ženy, ve Finsku v roce 1906, v Dánsku 1915. Například ve Spojených státech to bylo až v roce 1920 a ve Švýcarsku dokonce až v roce 1971.[184]

XXXVI. Afirmativní akce v ČR

V českém prostředí na první problém v souvislosti s afirmativními akcemi narazíme hned záhy. Jedná se o problém lingvistické povahy, a to, jak vůbec správně do češtiny převést termín *affirmative action*. Jaký je český ekvivalent výrazu *affirmative* a jaký pak přesný význam slovo *action*? Pozitivní diskriminace? „*Jak může být něco, jako třeba diskriminace, co je svou samou podstatou špatné, zároveň pozitivní?"* ptá se ve svém článku Chvála pozitivní diskriminace Dominik Lukeš.[185]

V časopisu Českého helsinského výboru pro lidská práva zmiňuje Tomáš Kamín[186] některé varianty českých termínů. Ty začínají zřídka užívaným výrazem *angažovaná vstřícnost* (historik a amerikanista Jiří Hanuš[187]), přes vyrovnávací postupy (a varianty jako akce, přístupy, programy), které používá velká část české akademické a intelektuální obce (např. Petr Úhl a Pavel Rychetský[188]), přes *pozitivní akce* (Jitka Gjuričová, ředitelka odboru prevence kriminality MV ČR či romský aktivista Karel Holomek) a *preferenční programy* (býv. místopředseda Senátu Petr Pithart[189]).

Používání výrazu pozitivní diskriminace je rozšířené zejména u jejích kritiků, kteří svůj negativní postoj k ní vyjadřují i používáním dalších pejorativně zabarvených výrazů jako *diskriminace naruby* (z anglického *reversed discrimination*), rasismus naruby či rasové zvýhodnění. S těmito pojmy operuje konzervativní pravice (např.

[184] Switzerland's Long Way to Women's Right to Vote. *Geschichte-schweiz.ch* [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://history-switzerland.geschichte-schweiz.ch/chronology-womens-right-vote-switzerland.html
[185] LUKEŠ, Dominik. Chvála pozitivní diskriminace. *Literární noviny*. 2005, roč. 16, č. 41.
[186] KAMÍN, Tomáš. Lidská práva ČHV. 2000, č. 3., s. 21 – 30.
[187] HANUŠ, Jiří. USA - soumrak vzdělání?. Přítomnost. 1992, s. 27.
[188] ÚHL P., RYCHETSKÝ P.: Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti.
[189] PITHART, P.: Zvýhodňování znevýhodněných - právo na nerovnost? Minulost a současnost práv občanů, národů a národnostních menšin. 1. vyd. Klub UNESCO, Kroměříž 1998, s. 31.

Roman Joch), ale s oblibou po nich sahá i krajně pravicová scéna. Kritika se v tomto případě neomezuje pouze na oprávněnou logickou nesmyslnost termínu *pozitivní diskriminace* jako dvou pojmů, které jsou čistě logicky vzato ve vzájemném protikladu (contradictio in adiecto), ale většinou míří na logičnost a prospěšnost tohoto systému jako celku.[190]

Sousloví pozitivní diskriminace někdy vzbuzuje negativní emoce u české veřejnosti, kterou je často vnímána a priori jako neoprávněné zvýhodňování Romů a diskriminace příslušníků majority či neodůvodněné zavádění kvót pro menšiny. Tomáš Kamín si všímá ještě jednoho hlediska a tím je postoj samotných Američanů k termínu *pozitivní diskriminace/positive discrimination*. Přijde jim nejen jako nevhodný a nesprávně vystihující povahu afirmativních akcí, ale dokonce jako nebezpečný, vyvolávající četná nedorozumění a nepřiměřeně redukující. Jejich uživatelé nejen nechápou celou šíři problematiky, ale ve své neznalosti a ideologii způsobují nahrazování skutečnosti fikcí (Kamín T., Lidská práva ČHV 3/2000, str. 20-31).

První dokument, v němž se u nás oficiálně objevuje termín afirmativní akce, je tzv. Bratinkova zpráva z roku 1997. Zpráva o stavu romských komunit, pojmenovaná podle tehdejšího ministra bez portfeje a svého předkladatele Pavla Bratinky, zmiňuje toto sousloví v souvislosti se snahou najít cestu, jak napomoci Romům k lepšímu postavení ve společnosti. Tento vládní dokument podle Pavla Barši *představuje bod obratu v celospolečenské reflexi soužití většinové společnosti s Romy.*[191] Celý dokument vznikl na základě masové emigrace Romů z České republiky, která začala vážně ohrožovat základní zájmy a politické cíle české společnosti a měl dvě části. První část dokumentu se nazývala *Jednotlivé aspekty a úrovně problémů vyplývajících ze soužití s romskou komunitou* a analyzovala stávající situaci. Druhá část zprávy pak nesla název *ROMSKÁ KOMUNITA a její situace podle názorů představitelů státní správy, policie, romských a proromských iniciativ na úrovni okresů České republiky, okresních a dalších vybraných měst.* Tato část nabízela

[190] Facebooková stránka Stop Pozitivní Diskriminaci Stop Rasismu Naruby. [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: https://cs-cz.facebook.com/pages/Stop-Pozitivn%C3%AD-Diskriminaci-Stop-Rasismu-Naruby/386796124753899

[191] BARŠA, P. a A. BARŠOVÁ. Afirmativní akce: Jiná diskriminace, anebo cesta k různosti. In: *Sborník prácí FSS MU*. Brno, 2003. Dostupné z:http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080305104524.pdf

konkrétní opatření a doporučení jednotlivým resortům a též přednostům okresních úřadů.

Cílem opatření bylo především zlepšení podmínek života romské komunity a zapojení jejich příslušníků do vzdělávacích a pracovních procesů. V samém závěru druhé části zprávy se píše;

Výkon státní správy se opírá o evidenci cílových skupin obyvatelstva. Zde narážejí její zaměstnanci na neřešitelný rozpor mezi dvěma principy. Občanským a, řekněme, diskriminačním. Občanský, zajišťující relativně rovný individuální přístup ke komukoli bez ohledu na národní, etnickou či jinou skupinovou příslušnost, není schopen pomoci při řešení specifických problémů skupiny obyvatel a jejích členů, a to zejména existují-li silné vnitroskupinové vazby. Více než polovina státních zaměstnanců by evidenci Romů podpořila s cílem pozitivní diskriminace, domnívají se, že evidence by napomohla prosazování integračních programů. Mají-li být vládní opatření k postupnému zlepšování situace romské komunity v České republice účinná, je třeba zaměřit pozornost nejen na odstraňování její vlastní sociální, vzdělanostní aj. degradace (příčin i důsledků) a posilování identity. Současně je nutné vytvářet podmínky pro realizaci vstřícných kroků přímo ve státní správě zvyšováním účelové kvalifikace zaměstnanců, a to především tam, kde z jakýchkoli důvodů existuje nejvíce překážek vzájemné komunikace. Ať už jde o druh klientely, porozumění podstatě problémů, umění překonávat myšlenkové stereotypy a předsudky či schopnost překročit lokální horizonty. Zatímco efektivnost některých proromských aktivit byla respondenty zpochybňována, zlepšování vzájemné komunikace mezi představiteli státní správy, místních samospráv a Romy viděla jako smysluplnou cestu k řešení problémů soužití naprostá většina z nich. (viz. Souhrnná zpráva o situaci romských komunit v České republice).[192]

Vláda svou roli viděla především ve výkonu přijatých opatření a v motivaci nižších územních složek k převzetí a aktivnímu prosazování těchto opatření. Zpráva byla přijata vládou jako usnesení č. 686/1997 a stala se stěžejním dokumentem. Důležitým aspektem tohoto dokumentu je, že ačkoli vychází v přístupu k Romům z občanského principu, tedy rovnosti všech občanů bez jakéhokoli skupinového

[192] Usnesení vlády č. 686 ze dne 29. října 1997 (tzv. Bratinkova zpráva). *Tspweb.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.tspweb.cz/dokument-fulltext.shtml?x=133515

znevýhodnění, je zde formulována možnost použití různých zvýhodňujících opatření pro znevýhodněné skupiny obyvatel, v zájmu nastolení rovnosti. Ve zprávě je spíše vágně formulováno, že se jedná o: *taková opatření, která by pomohla těmto skupinám zapojovat se do společenských procesů, využívat vymožeností občanské společnosti a splňovat výchozí předpoklady, které jsou ostatním skupinám do značné míry dány jejich historickým, sociálním a kulturním zázemím. Tento přístup lze chápat spíše jako kompenzaci jejich původního znevýhodnění, které je navíc ve svých důsledcích zátěží pro celou společnost*.

Zpráva ministra Bratinky za jednu z klíčových oblastí nápravy považovala oblast vzdělávání, které bylo vnímáno za zásadní pro úspěšné řešení romského problému a integraci Romů do majoritní společnosti. Již v polovině devadesátých let umožnilo Ministerstvo školství formou metodických pokynů i změnami v zákonech školám zavést několik významných „vyrovnávacích" akcí pro lepší adaptaci zejména romských dětí v základní škole. Jednalo se především o otevírání přípravných tříd pro děti ze „sociokulturně" znevýhodněného prostředí a zaměstnávání romských pedagogických asistentů. Přípravné ročníky při základních a zvláštních školách se začaly zřizovat už od školního roku 1993/94 a jejich cílem bylo během jednoho školního roku připravit děti z problémových rodin na vstup do první třídy. V roce 1998 bylo jejich postavení uzákoněno zákony č. 561/2004 a č. 563/2004, jež upravovaly předpisy o pedagogických pracovnících.[193]

Ve školním roce 2000/2001 byly přípravné třídy zřízeny už ve více než stovce základních a zvláštních škol a též v mateřských školkách. Romským dětem se v nich věnovalo na 230 romských pedagogických asistentů. Ve školním roce 2013/2014 byl počet přípravných tříd již 244 a počet dětí, které tyto třídy navštěvovaly, dosáhl čísla 2597. Ve stejném školním roce 2013/2014 pak pracovalo v českých školách 517 pedagogických asistentů. Většina z nich pracovala v Ústeckém kraji (86), Moravskoslezském (72) a Olomouckém kraji (52).[194]

[193] Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. *Msmt.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-zari

[194] Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2013. *Vlada.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2013.pdf

Pedagogičtí asistenti pomáhají žákům lépe se vyrovnat s prostředím ve škole a asistují učitelům při rozličných vzdělávacích činnostech, při komunikaci se žáky; spolupracují rovněž s rodinou žáka i s jeho místní komunitou. V případě nedostatku finančních prostředků může ředitel školy na krajském úřadě podat žádost o zaměstnání pedagogického asistenta s patřičným odůvodněním této výdajové položky. Školy navíc mohly pracovat podle svých vlastních rámcových vzdělávacích programů upravených pro potřeby romských žáků. Ty se zaměřovaly především na rozvoj jazyka a slovní zásoby, logického myšlení či jemné motoriky. Později byly stávající programy doplněny též o vládní program podpory romských středoškolských studentů. Přípravné ročníky pak mnohdy doplňují i *bezplatné školky* pro děti ze znevýhodněného prostředí (rozuměno zejména romské), které zaručují lepší přístup romských dětí ke vzdělání a adaptaci na podmínky studia na základních školách. Za specifický způsob afirmativních programů se v českém prostředí dají považovat i *středoškolská stipendia.* Počet romských studentů na středních a vyšších školách se i díky nim pomalu zvyšuje.[195]

Za affirmativní akce se v českém prostředí dají považovat též programy na podporu romských žáků a studentů. Od roku 2000 jsou z iniciativy Rady vlády ČR pro záležitosti romské komunity středním školám pro jejich romské žáky poskytovány zvláštní dotace na úhradu některých nákladů spojených se studiem. Z těchto dotací je žákům možno uhradit školné, ubytování ve školním internátu, stravování ve školní jídelně, školní a ochranné pomůcky.[196]

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vypisuje od roku 2004 dotační program *Podpora sociálně znevýhodněných romských žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol.*[197] prostředky tohoto projektu jsou určeny na podporu těch romských žáků, kteří jsou občany ČR a jejichž rodinám způsobují náklady spojené se středním nebo vyšším odborným vzděláváním značné potíže. O finanční prostředky z tohoto programu mohou žádat žáci pouze prostřednictvím právnické osoby zapsané ve

[195] Romů s titulem přibývá. Elita menšiny se rozrůstá i díky stipendiím. *Idnes.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://zpravy.idnes.cz/pribyva-romskych-vysokoskolaku-dor-/domaci.aspx?c=A140715_185827_domaci_jj

[196] URBANOVÁ, Jana. *Romské etnikum a otázky vzdělávání*. Brno, 2008. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/224931/ff_m/MP_I_B.pdf. Diplomová práce. FF MUNI.

[197] PODPORA SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH ROMSKÝCH ŽÁKŮ STŘEDNÍCH ŠKOL A STUDENTŮ VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL NA OBDOBÍ ZÁŘÍ - PROSINEC 2013. Msmt.cz [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/podpora-socialne-znevyhodnenych-romskych-zaku-strednich-skol-1

školském rejstříku, jinými slovy pouze školy, které romští žáci a studenti navštěvují. Příspěvek je určen na úhradu sešitů, školních potřeb a učebních materiálů či v případě potřeby též cvičebního úboru, pracovních oděvů, ale také psací či šicího stroje nebo osobního počítače, pokud jsou tyto pomůcky zapotřebí k výuce či domácí přípravě. Výše dotace MŠMT může dosahovat až 10 000Kč na jednoho žáka a rok.[198]

Podle údajů Rady vlády pro národnostní menšiny požádalo např. v roce 2004 o dotaci svého studia přes 1 400 romských studentů středních škol, z čehož lze usuzovat, že skutečný počet romských středoškoláků bude ještě vyšší. I když jsou tato čísla povzbudivá, znamenají jen tolik, že z přibližně 25 000 romských mladistvých ve středoškolském věku studovalo v daném roce střední školu 1 441 z nich, tedy jen 5,8 %. Přesto je to číslo povzbudivé zejména ve srovnání s rokem 1989, kdy na všech středních školách na území České republiky bylo ke studiu zapsaných pouze 30 romských studentů.[199]

Téma afirmativních akcí a představa, že by mohlo dojít k jejich masivnějšímu uplatňování v českém prostředí, polarizuje do značné míry nejen veřejnost, ale samozřejmě i politiky. Ideový střet nastal například v případě schválení *Zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací*, který se dostal do povědomí svým zkráceným označením „antidiskriminační zákon“. Byl schválen až v červnu 2009 (za českého předsednictví Radě EU) poté, co Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR po více než roce přehlasovala veto prezidenta Václava Klause. Česká republika tak zažehnala reálnou hrozbu zahájení řízení před Evropským soudním dvorem, neboť se svým vstupem do EU zavázala též k převzetí práva ES do svého právního řádu. Schválený zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu České republiky, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace zejména ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, sociálnímu zabezpečení, vzdělání a jeho

[198] VYHLÁŠENÍ PROGRAMU „PODPORA SOCIÁLNĚ ZNEVÝHODNĚNÝCH ROMSKÝCH ŽÁKŮ STŘEDNÍCH ŠKOL A STUDENTŮ VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL NA LEDEN – ČERVEN 2011“. *Msmt.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/vyhlaseni-programu-podpora-socialne-znevyhodnenych-romskych-3

[199] Zpráva o stavu romských komunit v České republice. *Vlada.cz* [online]. 2004 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/zprava-o-stavu-romskych-komunit-7721/.

poskytování, ke zboží a službám a bydlení. Za diskriminaci se dle vyhlášeného antidiskriminačního zákona považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Diskriminace je pak v úpravě antidiskriminačního zákona rozlišována ve formě diskriminace přímé (tj. jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci) a diskriminace nepřímé (tj. jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního kritéria nebo praxe je jedna osoba znevýhodněna oproti ostatním osobám).[200]

Někteří čeští kritici afirmativních akcí své negativní stanovisko k antidiskriminačnímu zákonu odůvodňovali mimo jiné i tím, že EU skrz tento zákon vyvíjí tlak na členské země, aby afirmativní opatření aktivně zaváděly a uplatňovaly, vynutí-li si to okolnosti.

Záběr z demonstrace Národní strany proti pozitivní diskriminace menšin a antidiskriminačnímu zákonu před Domem národnostních menšin z 22. března 2008. Demonstrace přibližně 20 aktivistů byla Magistrátem hl. m. Prahy rozpuštěna z důvodu podněcování nenávisti vůči etnickým menšinám, které se svými proslovy dopouštěli někteří z řečníků.

(Zdroj obr.: Archiv DNM)

Především v § 7 antidiskriminačního zákona se připouští, že za diskriminaci není považováno rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, pokud je

[200] ZÁKON č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). *Mpsv.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009

toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Za diskriminaci se podle § 7 též nepovažují taková opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině, která je považována za znevýhodněnou. Ve stejném § 7 se pak v bodě 3 předcházející ustanovení upravují tak, aby nedocházelo k tomu, co kritici nazývají „obrácenou diskriminací; *Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření (…) vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.*[201]

K afirmativním akcím se přitom ve stejném duchu vyjadřuje již Zákoník práce. Za diskriminaci totiž nepovažuje dočasná opatření zaměstnavatele směřujících tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnance), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření. (viz § 16 Zákoníku práce).

K vyrovnávacím postupům se hlásí též některé politické strany. Jejich existenci kupříkladu schvaluje ve svém materiálu *Rámcový program pro záležitosti Romů a sociálně vyloučených lokalit* odborná komise České strany sociálně demokratické pro záležitosti Romů a sociálně vyloučených lokalit. V materiálu předseda komise a zároveň vedoucí oddělení soc. péče na ÚMČ P14 David Beňák argumentuje, že praktické uskutečňování vyrovnávacích postupů a akcí nemusí být podmíněno novým zákonem a postačuje, pokud budou daná opatření v souladu s právním pořádkem. Pak totiž takové postupy budou odpovídat článku 1 odst. 4 Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace. Obdobně upravuje možnost vyrovnávacích akcí i Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin. Vyrovnávací postupy v případě romských žen by pak umožňovala Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (č.62/187 Sb.).

[201] ZÁKON č. 262/2006 Sb. zákoník práce. *Mpsv.cz* [online]. 2006 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6

Tyto úmluvy jsou ale podle člena Rady vlády pro záležitosti romské menšiny Davida Beňáka nedostatečné, protože nezavazují stát, aby takové postupy vůči Romům a dalším skupinám osob aktivněji prosazoval či dokonce inicioval a zaváděl. Například ve vzdělávacím procesu je mnoho právních předpisů, které upravují diferenciovaný přístup k dítěti a které nevytvářejí stav diskriminace, i když porušují zásady rovnosti (rovný přístup ke všem dětem). I zdravotně postižení a další skupiny lidí (propuštění vězni, lidé s alternativními tresty, narkomani) jsou nejen diferencovaně chráněni, ale úřady a další subjekty s nimi zacházejí diferencovaně podle jejich potřeb a možností poskytovatele pomoci. Obdobné předpisy je dle Beňáka třeba vypracovat a přijmout pro použití vyrovnávacích postupů pokud jde o Romy a další menšinové skupiny. Vyrovnávací postupy týkající se Romů je proto třeba zavádět všude a vždy, pokud to je ve smyslu Mezinárodní úmluvy o odstranění všech forem rasové diskriminace přípustné.

Afirmativní programy navrhuje vedle státu též český neziskový sektor. Společnost Člověk v tísni vedle projektů jako *doučování a mimoškolní vzdělávání dětí* spustila v lednu 2011 pilotní projekt *Learn, more / Uč se, more.* Projekt si kladl za cíl podpořit děti z vyloučených lokalit při získávání středoškolského vzdělání, které jim má následně zajistit dobré uplatnění na trhu práce. Systém byl založený na zpětných stipendiích, tzv. *retro-stipendiích*. Tato stipendia byla romským žákům vyplácena až poté, co úspěšně dokončili první ročník střední školy nebo středního odborného učiliště. Za hodinu doučování rodiny romských žáků zaplatily 40 Kč, zpětně ale rodina romského školáka dostává 1000 Kč za každý ukončený měsíc, z kterých si doučování hradí.[202] Tím se u žáků i jejich rodin posilovala motivace k dokončení středoškolského studia a získání maturitního vysvědčení či výučního listu. Předčasného ukončování studia, které v konečném důsledku často vede k celoživotní závislosti na sociálních dávkách, je rozšířeným problémem zejména u romské mládeže. Každá snaha o jeho omezení a podpora žáků vedoucí k jejich úspěšnému dokončení studia tak cílí na samý základ úspěšné integrace, kterým je vzdělání.

[202] Projekt Learn More, tisková zpráva. *Unicreditbank.cz* [online]. 2011 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: https://www.unicreditbank.cz/web/o-bance/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/projekt-learn-more-uc-se-more-podpori-socialne-vyloucene-deti-pri-ziskavani-uplatnitelneho-vzdelani

Při splnění všech popsaných podmínek, jejichž dodržování je průběžně kontrolováno, má navíc každá rodina nárok na výplatu 12 000 Kč za školní rok. Po předložení vysvědčení má být částka vyplacena zákonnému zástupci dítěte, tím tak je každý úspěšně odchozený měsíc „odměněn“ jedním tisícem korun. Výplata každé další tisícikoruny je podmíněna předložením účtu, ze kterého bude jasně patrné, že retro-stipendia byla použita na předem stanovené účely.

Kritéria pro čerpání zpětných stipendií jsou přitom nastavena poměrně přísně. Uchazeč nesmí pro jejich obdržení zameškat více než 15 % hodin (a to včetně absence z důvodu nemoci potvrzenou lékařem) a nesmí mít žádné neomluvené hodiny. Po vzájemné domluvě také žák spolu s učiteli navrhne 4 klíčové předměty, ze kterých může mít maximální průměr 2 a nejhorší jednotlivou známku pak 3. U vybraných a sledovaných předmětů jde spíše o obory, u kterých se předpokládá, že se jimi bude po úspěšném ukončení studia žadatel živit. Během studia též nesmí dojít ke snížení známky z chování. Dalšími podmínkami je, že alespoň jeden z obou rodičů žadatele nesmí mít vyšší než základní vzdělání, dítě musí navštěvovat 9. třídu běžné základní školy nebo 1. ročník SOÚ nebo SŠ a rodiče zároveň musí souhlasit s pravidelnou individuální spoluprací s pracovníkem organizace Člověk v tísni i danou školou.

Projekt *Learn, more / Uč se, more* se pomocí komplexní podpory jako terénní sociální práce, individuální doučování a kariérním poradenstvím v kombinaci s již zmíněným programem retro-stipendií snaží eliminovat častý problém romských žáků, kterým je předčasné ukončení studia a tím nedokončená středoškolská docházka. Zároveň klade důraz na odpovědnost rodiny za vzdělání svých dětí, což se jeví jako problém právě u romských žáků. Stipendia se tak v tomto případě stávají pro romské žáky a studenty odměnou za dodržování přísných pravidel, motivací k udržení dobrého prospěchu.

Zajímavým faktem z pohledu českého daňového poplatníka je též to, že celý pilotní dvouletý projekt je plně hrazen z prostředků nadace peněžního ústavu UniCredit. Ta na něj společnosti Člověk v tísni poskytla zhruba 7,5 mil. Kč. Do projektu *Learn, more / Uč se, more* se hned po jeho spuštění zapojilo zhruba 95 dobrovolníků, kteří jen na území Prahy doučují děti v 80 převážně romských rodinách.

XXXVII. Postavení žen v české politice

České země patřily od počátků ženské emancipace k průkopnickým státům. První žena byla do tehdejšího českého zemského sněmu zvolena v roce 1912, tedy osm let před uzákoněním plných politických práv roku 1920. Spisovatelka Božena Viková – Kunětická nicméně do sněmu nenastoupila, protože ten se v této době kvůli českoněmeckým sporům nescházel. V roce 1918 se stává již řádnou poslankyní za Československou národní demokracii a později krátce i senátorkou. V dolní komoře Národního shromáždění republiky Československé v poslanecké sněmovně tvořily ženy v roce 1918 s 9 zástupkyněmi celkem 3,34 % z 270 členů komory.[203]

PŘEHLED ZASTOUPENÍ ŽEN V PARLAMENTU RČs 1918 – 1939

Volební období	Celkový počet Posl. Sněm.+ Senát	Žen PS + Senát	Žen v %
18/20	270	9	3,34
25/25	275 + 141	14+3	4,09
25/29	300+146	10+4	3,14
29/35	300+146	12+6	4,04
35/38	300+146	8+5	2,92

(Zdroj: Ondřejová, Ženy v československém parlamentu 1918 – 1938, str. 131)

V období po komunistickém převzetí moci počet žen v zastupitelských orgánech narůstá. V Ústavodárném shromáždění zasedlo 7,65 % žen a v Národním shromáždění ve volebním období 1948 – 1954 pak 12 % žen. Průměrný podíl žen na komunální úrovni (místní a městské, okresní a krajské národní výbory) byl ještě vyšší (Bauerová, Bártová, str. 234 – 235[204]). Zvýšeného zastoupení žen bylo dosahováno prostřednictvím *opatření a stimulů v oblasti konkrétní realizace* (tamtéž). K dosažení většího zapojení žen existovaly u místních, městských a obvodních národních výborů též výbory žen. K jejich hlavním úkolům patřila *„politicko výchovná a osvětová činnost*

[203] ONDŘEJOVÁ, Petra. *Ženy v československém parlamentu 1918 – 1938*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Str. 127.
[204] BAUEROVÁ, J. a E. BÁRTOVÁ. Proměny ženy v rodině, práci a veřejném životě. 1989, roč. 24, č. 1

mezi ženami s cílem zvyšovat jejich aktivní účast na řešení a zabezpečování konkrétních úkolů hospodářské a kulturní výstavby, zapojovat ženy do veřejného, hospodářského a kulturního života, zejména je zapojovat do činnosti národního výboru a jeho komisí“.[205]

V období komunistické nadvlády dochází k podstatným změnám v postavení ženy ve společnosti. Ženy byly v maximální možné míře zapojeny do ekonomického procesu a byl silně narušen prvorepublikový model rodiny, ve které vydělává muž a žena zůstává s dětmi a zabezpečuje chod domácnosti. Vysoká zaměstnanost žen zůstala zachována až do současnosti, proto je pro naše území tak charakteristický vysoký podíl ekonomicky aktivních žen, které navíc úrovní své vzdělanosti za muži výrazněji nezaostávají. V posledním období jsou to navíc ženy, které se častěji rozhodují pro studium na vysoké škole a tvoří též větší díl absolventů než muži. Na rozdíl od západní Evropy ale u českých žen jejich vzdělání a ekonomická aktivita po roce 1989 automaticky nevedla k jejich vyššímu podílu v politických funkcích a jejich podíl na politické participaci v zemi zaostává dokonce i při srovnání s některými postkomunistickými státy (zejména Pobaltí).

Ani kvóty pro ženy v českém, resp. v československém prostředí nepředstavují žádné novum. Po vzoru Sovětského svazu byly zavedeny kvóty před rokem 89 i u nás. Jestliže v SSSR byla kvóta pro zastoupení žen ve státní dumě a Federální radě třetinová, tedy 33 %, v Československu bylo v zákoně zakotveno 30% zastoupení žen.[206] Tento podíl přijala do svého politického programu i Komunistická strana Československa, byť tento závazek nebyl zcela naplněn. Zatímco v některých zemích východního bloku (např. NDR) zajistily kvóty místa pro zástupkyně ženských organizací, v bývalém Československu byly kvóty pojímané spíše jako způsob zajištění vyšší participace manuálně pracujících žen na procesu politického rozhodování.[207]

[205] § 73 odst. 2 nařízení 71/1960Sb., o rozšíření pravomoci a odpovědnosti národních výborů a o uspořádání a činnosti jejich orgánů
[206] RAKUŠANOVÁ, Petra. Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?. 2007. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/docs/zeny-labyrint-muzu.pdf, str. 14.
[207] HAVELKOVÁ, Barbara. Genderová rovnost v období socialismu. In: Bobek, P., Molek P., Šimíček V.: Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Masarykova univerzita, 2009, str. 195

Po pádu komunistického režimu vedlo zrušení těchto pravidel k výraznému poklesu zastoupení žen v parlamentu. Z celkem 292 poslanců Federálního shromáždění v letech 1990-1992 bylo žen pouze 28; to je 9,6 %. Ve FS zvoleném roce 1992 bylo žen jen 26 (8,7%), V českém parlamentu jich bylo 19 z 200 (9,5%). V roce 2006 bylo do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky zvoleno 31 žen, které tvořily 15,5% ve dvousetčlenné PS PČR. V tabulce Meziparlamentní unie to pro Česko znamenalo propad z 62. na 65. místo, a naše země se tak zařadila za státy jako Bolívie, Zimbabwe, Ekvádor či Turkmenistán.

Přelomem byly parlamentní volby v roce 2010, do Sněmovny bylo zvoleno celkem 44 žen. Jejich podíl 22 % byl dosud i rekordem v historii poslanecké sněmovny. Plných 12 z nich také usedlo v poslaneckých židlích díky „kroužkování“, ačkoliv původně nebyly na volitelném místě. Ještě výraznější tendence k početnímu vyrovnávání je patrná v justici.

V Senátu byla situace o něco horší. Z celkového počtu 80 míst obsadily ženy po volbách na podzim 2010 15 křesel, což bylo 18,75 % (situace ke konci roku 2010).[208]

Tabulky: Poměr žen mezi kandidujícími a zvolenými do PS PČR (1996 - 2013)

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	zisk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ODS	29,6	14,10	68	7	10,29
ČSSD	26,4	14,19	61	11	18,04
KSČM	10,3	18,45	22	5	22,73
KDU-ČSL	8,1	13,42	18	2	11,11
SPR-RSČ	8,0	16,16	18	5	27,79
ODA	6,4	16,78	13	0	0
Celkem		**20,21**		**30**	**15**

Výsledky voleb a zastoupení žen v PS PČR v roce 1998

[208] Statistiky a analýzy počtu žen v politice. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	zisk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ČSSD	32,3	16,90	74	11	14,87
ODS	27,7	18,46	63	7	11,11
KSČM	11,0	20,48	24	6	25
KDU-ČSL	9,0	14,43	20	3	15
US	8,6	18,18	19	3	15,78
Celkem		**20,81**		**30**	**15**

Výsledky voleb a zastoupení žen v PS PČR v roce 2002

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	isk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ČSSD	30,2	25,15	70	10	14,29
ODS	24,5	18,37	58	8	13,79
KSČM	18,5	21,94	41	12	29,27
KDU-ČSL+US-DEU	14,3	15,79	31	4	12,90
Celkem		**26,31**		**34**	**17**

Výsledky voleb a zastoupení žen v PS PČR v roce 2006

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	zisk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ODS	35,4	24,26	81	9	11,11
ČSSD	32,3	23,71	74	9	12,16
KSČM	12,8	26,54	26	8	30,77
KDU-ČSL	7,2	19,82	13	2	15,38

Strana zelených	6,3	33,83	6	3	50
Celkem		**27,74**		**31**	**15,5**

Výsledky voleb a zastoupení žen v PS PČR v roce 2010

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	zisk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ČSSD	22,08	25,29	56	5	8,93
ODS	20,22	19,88	53	9	16,98
TOP 09	16,70	24,27	41	11	26,83
KSČM	11,27	30,12	26	11	42,31
Věci veřejné	10,88	27,30	24	8	33,33
Celkem		**27,16**		**44**	**22**

Výsledky voleb a zastoupení žen v PS PČR v roce 2013

politická strana nebo sdružení	zisk hlasů ve volbách (%)	kandidující osoby ženského pohlaví (%)	zisk mandátů celkem	počet mandátů obsazených ženami	zastoupení žen (%)
ČSSD	20,45	24,49	50	6	12,00
ANO 2011	18,65	20,82	47	10	21,28
KSČM	14,91	27,99	33	11	33,33
TOP 09	11,99	18,37	26	7	26,92
ODS	7,72	23,62	16	3	18,75
Úsvit	6,88	22,51	14	2	14,29
KDU-ČSL	6,78	21,87	14	0	0,00
Celkem		**26,92**		**39**	**19,5**

(Zdroj dat: ČSÚ[209])

Předčasné volby v roce říjnu 2013 stejně tak jako ty předcházející v roce 2010 byly ve znamení nástupu nových politických subjektů. Jednalo se zejména o hnutí ANO

[209] Vývoj zastoupení žen v PSP ČR (1996 - 2013). *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/vyvoj-zastoupeni-zen-v-psp-cr-1996-2013

2011, které skončilo s 18,7 % těsně na druhém místě za vítěznou ČSSD s 20,45 % a též hnutí Úsvit Tomia Okamury s 6,88 %. Tradiční politická strana KDU-ČSL se pak do Poslanecké sněmovny po třech letech vrátila, když dostala 6,77 % hlasů. Lidová strana se ovšem vedle primátu strany, která se doposud jako jediná po vypadnutí z PS do ní dokázala v následujícím volebním období vrátit, vyznačuje i jiným, tentokrát negativním prvenstvím. V jejím dvanáctičlenném poslaneckém klubu totiž úplně absentují ženy.

Celkový podíl žen v Poslanecké sněmovně PČR se ve srovnání s předešlým obdobím nepatrně snížil z 22 % na 19,5 %. Už pohled na kandidátní listiny největších politických stran naznačoval, že podíl poslankyň se v novém parlamentu velmi pravděpodobně nezvýší. 3 strany, které byly zastoupeny v rozpuštěné dolní komoře a s nadějí na vyšší či nižší překročení 5% hranice opět kandidovaly, totiž nominovaly méně žen než v předchozích volbách. V těch přitom ke konečnému počtu 44 poslankyň významně napomohly preferenční hlasy. V posledních parlamentních volbách užití preferenčních hlasů navíc ženy spíše poškodilo, když v 8 případech dokonce mužští spolukandidáti díky získaným preferencím předstihli své kolegyně nominované na vyšších místech kandidátek. U ženských kandidátek dopomohly preferenční hlasy k přeskočení mužských kandidátů jen u čtveřice političek; v Poslanecké sněmovně tak díky „kroužkování“ usedly Jana Pastuchová (ANO 2011), Marie Benešová (ČSSD), Alena Nohavová (KSČM) a Zuzka Bebarová Rujbrová (KSČM). Největší podíl preferenčních hlasů ze všech zvolených poslanců a poslankyň získala volební lídryně ODS Miroslava Němcová – 38,17 %.

Nejvíce žen bude v Poslanecké sněmovně zastupovat KSČM – 11 poslankyň tvoří celou třetinu získaných mandátů strany. I přesto, že se strana při sestavování kandidátních listin řídí vnitrostranickým doporučením, podíl žen nominovaných na kandidátních listinách a především těch zvolených oproti minulým volbám poklesl (ze 42 % v roce 2010 na 33 % podílu žen mezi zvolenými v roce 2013).

Stranou s druhým nejvyšším zastoupením žen ve své reprezentaci v Poslanecké sněmovně PČR je TOP 09, kterou i přes zřejmý pokles počtu žen na kandidátních listinách budou zastupovat poslankyně z téměř 27 % (7). Politické hnutí ANO 2011 bude v dolní komoře parlamentu zastoupena ženami z 21 % (10). Pravděpodobně jen díky tomu nedošlo v Poslanecké sněmovně ČR k ještě dramatičtějšímu poklesu

počtu žen. Výrazně méně zvolených žen, pouze 12 %, zastupuje vítěznou stranu ČSSD. Nízké procento žen zvolených za sociální demokraty odráží fakt, že ženy jsou v převážné míře umisťovány na nižších místech kandidátek s jen malou šancí na úspěch na nevolitelných místech. Navíc i přes významný zisk mandátů je konečné zastoupení žen nižší, než bylo jejich zastoupení na volitelných místech, protože celkem 5 žen předstihli jejich mužští kolegové z nižších míst kandidátních listin na základě preferenčního hlasování.

Pokles celkového počtu poslankyň nezastavil ani návrat tradiční parlamentní strany KDU-ČSL, která není v tomto volebním období zastoupena ani jednou ženou. Podobně jako v případě ČSSD, i zde byla jediná žena na volitelném místě "přeskočena" mužským kandidátem. Více než polovinu členské základy této strany přitom tvoří ženy.

Občanská demokratická strana zaznamenala mírné zvýšení relativního počtu zvolených poslankyň, které ovšem celkově nepřekračuje ani 19 % (3). Politické hnutí Úsvit přímé demokracie Tomia Okamury bude v Poslanecké sněmovně zastoupena ženami z necelých 15 % (3).

Vyrovnané zastoupení žen a mužů na kandidátních listinách měly v těchto volbách Strana zelených a s nejvyšším počtem lídryň kandidátek také hnutí Změna. Ani jedno z těchto uskupení nakonec nedosáhlo pětiprocentní hranice (SZ 3,2 %, Změna 0,6 %).

Situace zastoupení žen mezi zvolenými do PS PČR se neliší pouze mezi politickými stranami, ale také na místní úrovni. Relativně nejvíce poslankyň bude reprezentovat Ústecký kraj (28,6 %), následovaný Středočeským (28 %) a Moravskoslezským krajem (27,3 %). Čtvrtinu zvolených tvoří ženy v Praze, Zlínském a Libereckém kraji. Nejméně žen bylo naopak zvoleno v Pardubickém (10 %), Jihomoravském (8,7 %) a Olomouckém kraji (8 %). V Plzni není mezi zvolenými do PS PČR dokonce ani jedna žena.[210]

Kvóty pro ženy

[210] Analýza výsledků voleb do PS ČR 2013. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013

Sami Češi zastávají v problematice nedostatku žen v politice poněkud rozpolcené stanovisko. Přejí si v ní více žen, zavadění tolik diskutovaných kvót ale většinově odmítají. V průzkumu společnosti Sanep (Středisko analýz a empirických výzkumů) z března roku 2010 převážná většina respondentů uvedla, že by česká politika byla důvěryhodnější v případě většího zastoupení žen v této oblasti, téměř dvě třetiny dotázaných se však zároveň vyslovily proti přijímání zákonů, které by stanovovaly kvóty pro dané počty křesel pro ženy a muže ve volených politických orgánech. Stávající nízké zastoupení žen ve vrcholné politice ČR vnímá jako zásadní společensko-politický problém 45,2 % dotázaných, což svědčí o poměrně značném zájmu široké veřejnosti. Přitom za zásadní problém považuje tuto otázku 57,1 % žen, ale pouze 33,2 % mužů.[211]

Na otázku Sanepu zda ženy mužům v politice překážejí, byl poměr odpovědí mezi respondenty mužského a ženského pohlaví obdobný. Celkem 30,4 % dotázaných s tvrzením souhlasilo, u žen pak s daným tvrzením projevilo souhlas 57,9 % dotázaných.

S tvrzením, že stávající úroveň české politické scény odrazuje ženy od jejich politické angažovanosti, vyjadřuje souhlas i nadpoloviční většina mužských respondentů (57,8% vedle 69,6% žen). Ve vzácné shodě jsou ovšem obě pohlaví i v názoru na řešení zastoupení žen ve vrcholné politice formou zákonných nařízení, která by striktně stanovovala normy počtu mužů a žen v Parlamentu. Pouze menšina žen (29,6%) i mužů (10,1 %) souhlasí s tím, aby se problém poměrného zastoupení mužů a žen ve vrcholné politice neměl řešit direktivně formou zákonů. V celkovém hodnocení by poměr mužů a žen řešila zákonnou kvótní úpravou pouze necelá pětina dotázaných (19,8 %).[212]

Ženy mají z důvodu svého nižšího zastoupení pouze omezenou možnost, jak ovlivnit nominační proces uvnitř politických stran, často se tak ocitají spíše v pasivní roli a jejich umístění na kandidátní listině je mnohdy věcí náhody. Pro ženy v politice zároveň platí rozdílná měřítka a prosadit svůj názor je pro ně obtížné, protože politiku

[211] Ženy ve vrcholné politice ČR. *Sanep.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-ve-vrcholne-politice-cr/
[212] POSTAVENÍ ŽEN V POLITICE OČIMA ČESKÉ VEŘEJNOSTI. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://padesatprocent.cz/docs/postaveni-zen-v-politice-ocima-ceske-verejnosti.pdf

ovládá mužský princip a způsob vnímání. Ženy politiku vnímají méně jako pojetí moci, ve kterém hraje zásadní roli postavení a funkce, a více jako veřejnou službu. Zásadní otázkou pro ženu političku je i skloubení její politické kariéry s rodinným životem a soukromím. Velmi často se pro ně stanovisko partnera stává rozhodujícím faktorem při rozhodování, zda aktivně vstoupit do politiky. Souhlasem a podporou ze strany partnera často podmiňují již vstup do komunální politiky. Schopnost dál vést a zabezpečovat chod domácnosti přitom pro ženy zůstává důležitou prioritou. Pro mnoho zejména levicových političek z menších měst může být kupříkladu placená výpomoc v domácnosti neakceptovatelná ze strachu, co by řekl volič při zjištění, že jím zvolená zástupkyně zaměstnává uklízečku či chůvu).

Miroslava Němcová, v letech 2010 – 2013 nejvýše postavená žena české politiky, k tomu na svém blogu dodává: *Na rozdíl od paní starostky, která i po vyčerpávajícím dni přijde večer domů a je s rodinou, mimopražská poslankyně je většinu času mimo domov. Sněmovna pracuje v šestitýdenním cyklu, pět týdnů zasedá plénum nebo výbory, poslední týden se poslanci pohybují ve svých volebních obvodech. Během oněch pěti týdnů jsou dojíždějící poslankyně doma víceméně pouze o víkendu. Jsou matkami i manželkami na dálku. To je pro rodinu velká zátěž, obzvlášť pro tu, která má malé děti. V Praze je normální mít paní na úklid a k dětem, venkov si na to zvyká pomalu. Manžel poslankyně slyší často, jak se má dobře, že ho žena živí. Hovory ve vesnických hospodách na toto téma si každý umí představit. A schopnost mužů hodit ty řeči za hlavu je velmi individuální. Nejsou-li k dispozici tety nebo babičky, je veškerá péče o děti na manželovi. Ráno vypravit do školky, školy, odpoledne vyzvednout, nakoupit, nachystat večeři, zkontrolovat úkoly, vyřešit zdravotní problémy... Každá žena musí zvažovat riziko, že přijde o partnera nebo jí odrostou děti, které neměla čas rodičovsky formovat. Pozdější problémy si vyčítá, ale čas nejde nijak nahradit.*[213]

Otázkou zůstává i to, jak příjemně se v dominantně maskulinní politice ženy mohou cítit, zvláště je-li tato dominance provázena i mezimužskou solidaritou, která ženám často limituje možnosti prosadit se. Ve vrcholové politice jsou obecně poslankyně a senátorky vnímány svými mužskými kolegy jako méně profesionální, jako menší expertky a znalkyně svých oborů, které se daleko častěji identifikují s humanitními sférami jako je školství, vzdělávání, kultura či zdravotnictví, než s přísně exaktními

[213] NĚMCOVÁ, Miroslava. Kvóty na ženy, kvóty na muže. *Blog.idnes.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://nemcova.blog.idnes.cz/c/93758/Kvoty-na-zeny-kvoty-na-muze.html

obory, jako jsou například finance. Zarážející je, že samy ženy někdy toto zjednodušující hodnocení od svých mužských protějšků přijímají.

Ač průzkumy dokazují**,** že mnoho respondentek mělo rovněž zkušenosti s diskriminací, a to jak v osobním, tak i profesním životě, k možnosti zavedení zvýhodňováních opatření na centrální úrovni se stavějí spíše rezervovaně a zdůrazňují raději potřebu vnitřní proměny politických stran v rámci stávajících možností.[214]

Vnitrostranické kvóty zatím nejdéle jako jediná česká parlamentní politická strana využívá ČSSD, která přijala 25% kvótu pro účast žen ve stranických orgánech a na kandidátkách. Součástí ČSSD je stranická ženská organizace Sociálně demokratické ženy (SDŽ). Až do roku 1999 navrhovala kandidátky na doplnění do příslušné kvóty právě organizace SDŽ z řad svých členek; na sjezdu ve stejném roce pak došlo ke změně stanov a nominace žen na doplnění teď závisí na příslušném obvodním, krajském či ústředním výboru, které mohou nominovat ženy bez ohledu na jejich členství v SDŽ.[215] Minimální 25% zastoupení žen ve vnitrostranických orgánech má ale jeden háček, stejné opatření se již nevztahuje na kandidátní listiny pro komunální, krajské ani parlamentní volby. Ostatně Miloš Zeman, pod jehož vedením sociální demokracie kvóty zavedla, neměl ve své „vládě sebevrahů“, jak ji nazýval, v letech 1998-2002 ani jednu ženu. Sociální demokraté se na pražském sjezdu v březnu 2015 rozhodli zavést do stranických stanov povinnost minimálního zastoupení žen na kandidátních listinách tak, aby platilo již pro příští krajské volby v roce 2016. Nové stanovy upravují zejména způsob sestavování kandidátek a procento žen na nich. Na kandidátkách pro krajské a sněmovní volby bude muset nově být nejméně 40 procent žen. Dvojice zásadních změn vyplynula z loňského vnitrostranického referenda. Nové stanovy obsahují řadu změn, zásadní jsou ale dvě. První změna stanoví, že na výběru kandidátů ČSSD do voleb se příště mají podílet všichni straníci, nikoliv jen špičky strany; druhou zásadní změnou je právě to, že na kandidátkách pro krajské a sněmovní volby bude nejméně 40 procent žen. Ve stanovách se k prvnímu z těchto bodů vztahuje text: *O konečné podobě kandidátní listiny pro volby do zastupitelstva obce, města, kraje, Senátu a Poslanecké*

[214] RAKUŠANOVÁ, P. LINEK,L., et al. 2004. Analýza nízkého počtu žen v politických a rozhodovacích funkcích. Závěrečná zpráva projektu MPSV ZVZ 111.
[215] Stanovy České strany sociálně demokratické. *Cssd.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.cssd.cz/data/files/stanovy_cssd-1.pdf

sněmovny rozhodnou v přímém hlasování všichni členové ČSSD v příslušném obvodu. Pokud jde o druhý bod, určují stanovy, že alespoň 40 procent všech kandidátů na kandidátkách do zastupitelstva kraje a Poslanecké sněmovny musí tvořit osoby opačného pohlaví.

ČSSD uplatňuje stejnou kvótu pro stranické grémium a též jedno místo v předsednictvu je vyhrazeno pro ženy. Díky kvótě musí být v předsednictvu na všech úrovních vždy nejméně jedna žena; kvóta se ale nevztahuje na kandidátní listiny ani na zastoupení ve vládě, a je tedy zřejmé, že se jedná o nahodilé opatření, nikoli o systematickou koncepci vedoucí ke zvýšení počtu žen ve volených pozicích. Ženskou organizaci přidruženou ke straně má také KSČM (jedná se o levicové kluby žen – LKŽ) a v březnu roku 2004 založila ženskou platformu i KDU-ČSL.[216]

Křesťanští demokraté jsou ve snaze zavést kvóty pro ženy rozděleni. Zatímco Mladí křesťanští demokraté přijali 19. prosince 2009 usnesení, v němž odmítají snahy o zavedení povinných 30% kvót pro zastoupení žen na kandidátních listinách, předsednictvo Sdružení žen KDU-ČSL kvóty naopak o dva měsíce později na svém zasedání myšlenku zavedení kvót podpořilo a vyslovilo potěšení nad tím, že myšlenku 30% kvót podpořil i tehdejší předseda strany Cyril Svoboda.[217]

Předsednictvo navíc vydává usnesení, v němž konstatuje, že ženská platforma není žádnou „feministickou lobby“, ale akceptovatelnou součástí KDU-ČSL reprezentující zájmy členů a členek strany na rozdíl od mladých křesťanských demokratů. Ve svém usnesení navíc vyjadřuje nesouhlas s odmítavým stanoviskem mládežnické organizace. Ta naopak například ústy svého člena Ignáce Pospíšila hlásí, že *ženy tvoří většinu členů KDU-ČSL, takže zjevně žádné kvóty nepotřebují. Jestliže nejsou ve vedení strany a na kandidátkách přítomny ve větší míře, je tomu tak buď protože je to jejich vlastní volba, nebo protože na to prostě nemají. Těm, co nechtějí kandidovat, kvóty nijak nepomohou (naopak jim způsobí problémy, protože budou více obtěžovány prosbami o to, aby kandidovaly, aby byla naplněna kvóta), ty, co na*

[216] Sdružení žen KDU-ČSL. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://zeny.kdu.cz/
[217] Záznam z jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice konané dne 21. dubna 2010. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12323/zv_210410.pdf

to nemají, si žádnou pomoc nezaslouží.[218] Na účet strany samotné pak Pospíšil poznamenává, že se strana sice formálně hlásí ke konzervativní křesťansko-demokratické politice, ale skutečnost je jiná a strana je podle něj již silně infikovaná feminismem, radikálním socialistickým rovnostářstvím a „antidiskriminační" ideologií.

Moje „rodná" KDU-ČSL sice zatím žádné kvóty nemá, ale Sdružení žen už o nich začalo debatovat a pojem „kvóty" se začíná stávat normálním výrazem, o kterém se běžně diskutuje. Můžeme se alespoň pyšnit největším podílem žen v členské základně a z politických stran také mezi starostkami menších obcí. (Eliška Janšová[219]*)*

Z mimoparlamentních stran je ženám nejvíce nakloněna Strana zelených. Na svém sjezdu v Pardubicích v prosinci 2011 delegáti dokonce schválili změnu ve stanovách, která určila, že nově musí být ve vedení vždy muž a žena, a to v pozici buď předsedy, nebo prvního místopředsedy. Tato změna byla inspirovaná praxí v západních zemích, kde se v některých případech uplatňuje dokonce i společné předsednictví. *(Například v čele německých Zelených či Bündnis 90/Die Grünen), jak zní plný název strany, byli v době psaní této práce Claudia Roth a Cem Özdemir. Frakci Evropských zelených zastupuje v Evropském parlamentu dvojčlenné vedení od roku 1984, kdy zde její poslanci poprvé usedli (tenkrát to byli Alexander Langer Maria Amelia Santos, nyní pak Daniel Cohn-Bendit and Rebecca Harms).*

Původní návrh společného předsednictví muže a ženy podle německého vzoru však na sjezdu neprošel. Nově byly ve stanovách též zakotveny kvóty pro muže a ženy na kandidátkách a v orgánech strany. Ženy (nebo obecně méně zastoupené pohlaví) musí být zastoupeny minimálně jednou třetinou.

[218] POSPÍŠIL, Ignác. Sdružení žen KDU-ČSL vs. Mladí křesťanští demokraté. *Blog.idnes.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://ignacpospisil.blog.idnes.cz/c/123712/Sdruzeni-zen-KDU-CSL-vs-Mladi-krestansti-demokrate.html

[219] JANŠOVÁ, Eliška. Jsem pro kvóty. *Denikreferendum.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.denikreferendum.cz/clanek/2416-jsem-pro-kvoty

XXXVII. Závěr

Pozitivní diskriminace je a vždy bude kontroverzním tématem rozdělujícím společnost v České republice i ve světě. K tomuto tvrzení jsme dospěli opakovaně na více místech této práce. Dnes, jasněji než kdy dříve, začíná být zřejmé, že v podobě a v rozsahu, v jakém dnes afirmativní akce fungují, již neodpovídají stávající situaci. Naznačili jsme, jakou cestou by se měly vydat, aby mohly nadále sloužit těm, kteří je nejvíce potřebují. Upozornili jsme též na fakt, že v USA jejich prostřednictvím může docházet k diskriminaci velké části amerických občanů ze strany federální vlády.

Bylo tomu tak od samého počátku. Stejně jako sérum na hadí uštknutí obsahuje malou dávku hadího jedu, i opatření proti diskriminaci musela být částečně diskriminující, aby mohla být skutečně účinná. Vedlejší účinky v tomto případě dopadly na ty, kteří vědomě či nevědomě profitovali ze své příslušnosti k majoritní skupině populace. Přímo úměrně s tím, jak se vedlejší účinky zesilovaly, přicházel i tlak na jejich přehodnocení. Nejlépe lze situaci ilustrovat na příkladu dnešních Spojených států, které jsou jiné, než bývaly na počátku sedmdesátých let 20. století. I problémy USA jsou dnes jiného rázu. Dříve tato země potřebovala účinný nástroj, jak efektivně bojovat s diskriminačními praktikami zaměstnavatelů. Její boj byl veden vidinou nápravy života těch, kteří byli po dlouhou dobu zbaveni své svobody s odůvodněním, že na ní vinou barvy své pleti nemají nárok. Míra příkoří, která byla na afroamerickém obyvatelstvu napáchána, dosahovala rozměrů, že by legalizovala v podstatě jakoukoliv formu nápravy, proto systém institucionalizovaného upřednostňování menšin (a částečně žen) v oblasti pracovního trhu a vzdělání byl logickou, pochopitelnou a rozumnou volbou. Navíc se nejednalo o extrémní rozhodnutí, které by větší části bělošské populace zasáhlo výraznějším způsobem do profesního či soukromého života.

Důvody, které dříve plně ospravedlňovaly afirmativní akce na rasovém základě, dnes ovšem již ztratily mnoho na svém významu, jejich hlavní cíl se totiž podařilo do velké míry naplnit. Nejenom díky afirmativním akcím se dnešní americká společnost vyznačuje silnou a sebevědomou černošskou střední třídou. Jestliže dříve byly sport a hudba pro ctižádostivé a talentované Afroameričany s touhou uplatnit se snad jedinými oblastmi, ve kterých neplatila přísná segregační a diskriminační opatření, dnes prakticky neexistují profese, ve kterých by neměli američtí černoši své zástupce

na samém vrcholu. Postupné oslabování dominantní pozice bělošské části americké společnosti na úkor hispánské, černošské a asijské menšiny se zákonitě projevilo i na skladbě federální administrativy a volených reprezentantů. Od začátku 70. let vzrostl počet menšinových (nebělošských) voličů v USA čtyřnásobně a blíží se hranici 30 %. S růstem jejich zastoupení rostl samozřejmě též jejich politický vliv. Když se v roce 2008 stal americkým prezidentem Barack Obama (který své černošské rysy získal po otci pocházejícím z africké Keňi), úspěšně se tím završil i příběh o emancipaci především amerických občanů černošského původu. Ti na své cestě za úspěchem museli urazit mnohem delší a bolestivější trasu než většina ostatních. Pomyslným počátkem jejich cesty bylo přecpané podpalubí otrokářských lodí, v němž zbaveni veškerých svobod a drženi v řetězech čekali na transport do nového světa. Zvolením Baracka Obamy 44. prezidentem Spojených států amerických v roce 2008 a jeho znovuzvolením v listopadu 2012 se tato cesta za svobodou a uznáním uzavírá, aby se stala jedním z nejvíce fascinujících příběhů lidské historie.

Ti, pro které byly afirmativní akce od počátku nepřijatelným zásahem do svobod jiných lidí a obrácenou diskriminací, by si ale měli být dobře vědomi všech okolností, které jejich zavedení do každodenního života předcházely. Statisícům (nejenom) mladých Afroameričanů se díky nim dostalo odpovídajícího vzdělání, kvalitnějšího zaměstnání a důstojnějšího života, o němž si generace jejich prarodičů neodvažovaly ani snít.

Afirmativní akce nebyly samozřejmě zavedeny pouze do americké legislativy. Zvláštní zákony, které opravňují provádění afirmativních akcí nebo pozitivních opatření, přijalo do svých zákonů více než 20 zemí celého světa. Další státy mají ve svém zákonodárství zakotveny principy, které se pozitivní diskriminaci velmi blíží nebo takovou politiku připouští a umožňují. Oblastí, na kterou se soustředila největší pozornost v těchto zemích, patřil pracovní trh a zaměstnávání obecně. Upřednostňování probíhalo především na bázi etnické a genderové příslušnosti, časté ovšem bylo též zvýhodňování tělesně postižených osob.

Afirmativní akce souvisí s pojmy nediskriminace a rovné příležitosti. Jejich cílem je kompenzace za předchozí diskriminace. Ta má umožnit, aby diskriminovaný jednotlivec nebo skupina osob mohla soutěžit s favorizovanou skupinou za stejných

podmínek nebo, což je spornější, aby byla rovnost zajištěna přímo formou rovného výsledku. Speciální opatření přijatá s tímto cílem nejsou myšlenkou novou. Poprvé byly zaváděny ve Spojených státech již v 30. letech, aby vyrovnaly předchozí diskriminační praktiky užívané v zaměstnání proti odborovým organizátorům a členům, a později užité ve prospěch válečných veteránů k jejich znovu zapojení do pracovního trhu. Zdravotně postižení patří mezi další skupinu, která má dlouhodobý prospěch ze zvýhodňujících pracovních programů vycházejících vstříc jejich specifickým potřebám. Jestliže někteří kritici argumentují faktem, že afirmativní akce všemožně napomáhající vyrovnaným výsledkům jsou naprosto nepřijatelné pro ekonomiky vyznávající volnost podnikání, laissez-faire, stoupenci afirmativních akcí naopak zdůrazňují, že koncepce trhu práce musí bát realistická a tudíž by měla uznat, že pokud není společnost barvoslepá nebo není stejnobarevná, měla by v zásadě nějaká proaktivní opatření uplatňovat.

I když plánování nemusí být vždy ideální, jakékoliv opatření je lepší než žádné. Metody shromažďování údajů se zlepšují, efektivnější kontrolu umožňuje monitoring. Takové programy vyžadují spíše méně než více podpory a kromě výhody širšího zapojení pracovní síly, byly prokázány i výhody ekonomické. Zároveň ovšem platí, že při posuzování afirmativních akcí dochází k určitému rozporu. Ten se týká toho, že afirmativní akce sice dávají znevýhodněným skupinám šanci získat zkušenost, zároveň ale upevňují pocit, že zvýhodněné menšiny dlouhodobě nedosahují a ani nebudou dosahovat srovnatelných výsledků s majoritní společností

I přes čtyřicet let staré debaty o smyslu těchto akcí jednotlivé vlády dál pokračují v legislativních úpravách s cílem pomoci znevýhodněným skupinám, obyvatel, které jsou nejčastěji definovány jako *trpící předchozí diskriminací na základě barvy pleti, pohlaví nebo zdravotního postižení.* Svědčí o tom přijetí právních předpisů např. v Jihoafrické republice nebo v Namibii koncem roku 1998, podle kterých se rovnost v zaměstnávání dosahuje prostřednictvím různých nástrojů, včetně afirmativních akcí.[220] V některých dalších zemích je pak tento koncept používán i v boji proti diskriminaci na základě pohlaví. V této souvislosti je zajímavé podotknout, že ne vždy musí být preferovanou skupinou ženy. Důkazem je vyhláška norské vlády č. 622 o

[220] NAMIBIA AFFIRMATIVE ACTION (EMPLOYMENT) ACT, 1998. *Ilo.org* [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z:http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51168/65138/E98N

zvláštním zacházení s muži, která byla přijatá 17. července 1998.[221] Ta totiž upravuje provádění akcí ve prospěch mužů v těch zaměstnáních, kde jsou podreprezentováni – tj. při vzdělávání a péči o děti. Narovnávání se děje prostřednictvím rekvalifikací a vytvářením pracovních příležitostí; zároveň upravuje procedurální pravidla k prosazení jejich rovnosti.

Koncem 90. let vydaly vyšší soudní instance některých zemí světa zásadnější rozhodnutí týkající se afirmativních akcí, a tím tak opět rozvířily akademickou i veřejnou debatu o užitečnosti speciálních opatření překonávající předchozí a mnohdy stále pokračující diskriminaci. Konkrétní situace v různých světových zemích jsou blíže popsány v příloze této práce.

[221] MOR-BARAK, Michàlle E. *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*. Third Edition. University of Southern California: SAGE Publications, Inc, 2014, xvi, 389 pages. p. 11. ISBN 978-145-2242-231.

PŘÍLOHY

A. Vybraná soudní rozhodnutí týkající se afirmativních akcí/diskriminace na základě rasy nebo pohlaví

USA

Spojené státy jsou zcela logicky zemí s největším množstvím soudních rozhodnutí ve věci afirmativních akcí. Zákon o občanských právech z r. 1964 zakazuje diskriminaci na základě rasy a pohlaví. Federální ústava pak poskytuje každému občanovi stejnou ochranu před zákonem, čímž výrazně omezuje jakékoliv legislativní schéma, které by se pokoušelo napravovat působení předchozí diskriminace. (14. dodatek)

Jestliže se v 70. letech speciální schéma založené na příslušnosti k rase dařilo prosazovat, o dekádu později se již datuje první vlna případů, které se týkají rasové diskriminace a diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru. Výsledky soudních rozhodnutí si často odporovaly. Soudce spojoval nesouhlas se stanovením principů k hodnocení přijatelnosti afirmativních akcí. V některých případech se vycházelo z nadřazeného postavení Ústavy a klíčové role, kterou hraje jako nejvyšší právní norma, jindy naopak společenské normy nebo státní zájem převládly nad čistě právním výkladem.

Malá „vstřícnost“ byla nejvíce patrná u soudců Nejvyššího soudu, jehož konzervativní složení odmítalo uznání afirmativních s poukazem na jejich neplatnost podle Ústavy a znění Zákona o občanských právech. Později však soud poněkud „změkčil“ své standardy a bylo-li dostatečně průkazné, že k diskriminaci skutečně docházelo a jestliže uplatnění preferenčního zacházení bylo jediným možným prostředkem likvidujícím diskriminaci nebo jestliže zkoumané opatření bylo zformulováno natolik přesně, že neodporovalo Zákonu o občanských právech, Nejvyšší soud taková opatření toleroval. A tak o deset let později, v polovině 90. let, když soudy Spojených států znovu zvažovaly přijatelnost různých schémat afirmativních programů, vyslovily přesvědčení, že tento typ programů se zdá být přínosný, bere-li se na zřetel jejich trvání a pokračující deformace na trhu práce způsobené předchozí diskriminací.

Dva nejstarší úspěchy zastánců alternativních opatření se týkaly připuštění afirmativních akcí do univerzit s odkazem na fakt, že definice zaměstnání v Úmluvě (ILO) č.111 výslovně zahrnuje i přístup k odborné přípravě. První byl případ *De Funis v. Odegaard z roku 1974*, ve kterém byl bílý uchazeč o studium na právní fakultě Washingtonské univerzity diskriminován na základě rasy. Nejvyšší soud stanovil, že ustanovení o rovnosti ochrany občanů ve Federální Ústavě nezpůsobuje neplatnost všech rasových rozlišování. Následným programem afirmativních akcí, který měl být testován Nejvyšším soudem, byl program v případu *Univerzita v Kalifornii vs. Bakke*. Pan Bakke, běloch, byl odmítnut k přijetí na lékařskou fakultu Kalifornské univerzity v Davisu dva roky po sobě kvůli speciálnímu přijímacímu programu. Tento program stanovil, že do prvního ročníku se bude 16 míst ze 100 volných obsazovat pouze znevýhodněnými příslušníky jistých rasových minorit a příslušníkům z řad majority je ponecháno k volné soutěži 84 míst. Stěžovatel namítal, že by byl přijat, kdyby neexistovala vyhrazená místa pro menšiny, protože jeho bodový zisk byl vyšší, než jaký byl zapotřebí pro přijetí ke studiu u menšinového kandidáta. Jinými slovy namítal, že pro přijetí mu mohlo být nabídnuto místo, pokud by neexistovala jejich zvláštní rezervace, založená na rasovém kriteriu. Soudci státního soudu zrušili zvláštní přijímací program jako odporující Zákonu o občanských právech, Ústavě státu a ustanovení o rovnosti ochrany ve Federální ústavě. Na úrovni federálního Nejvyššího soudu však byli soudci názorově rozděleni. Ačkoliv někteří soudci varovali, že užití rasy jakožto kriteria výběru je problematické, nakonec nejtěsnější většinou 5:4 akceptovali, že rasové rozlišení by mohlo být užito k dosažení cílů státní politiky, kterým je náprava předchozí společenské diskriminace, pokud by však taková rozlišování měla zásadní souvislost s dosažením těchto cílů.

Nejvyšší soud též přihlédl k faktu, že na lékařské fakultě byly zejména černošští studenti výrazně a dlouhodobě podreprezentováni, soudci se tak vyjádřili pro podporu opatření, která povedou ke změně stávající situace.

V roce 1979 se většina Nejvyššího soudu k tomuto názoru opět přiklonila, tentokrát při projednávání případu *Steelworkers vs. Weber*. Odbory ocelářských dělníků uzavřely v kolektivním vyjednávání se zaměstnavatelem smlouvu zahrnující afirmativní akční program namířený k odstranění rasových nerovností. Ve firmě byli zaměstnáni téměř výlučně bílí vyučení dělníci. V jednom ze závodů bylo černošských

dělníků méně než 2 %, ačkoliv v dané oblasti dosahoval jejich podíl na celkovém počtu takřka 40 %.

Součástí afirmativních opatření byl i školicí program, do kterého bylo možno vstoupit při splnění kritéria seniority (délky doby odpracované v podniku). Kromě toho ale do doby, než podíl černošských dělníků nedosáhne průměrného podílu černošských zaměstnanců v podniku, pak nejméně 50 % nově školených měli tvořit dělníci černé barvy pleti. Během prvního roku školících kursů vykazovala většina černých posluchačů nižší senioritu než někteří z bílých žadatelů, jejichž přihláška do kurzu byla odmítnuta. Pan Weber byl jedním z posledních. Většina Nejvyššího soudu trvala na tom, že taková opatření neodporují hlavě VII. Zákona o občanských právech, protože tento zákon nezakazuje soukromé dobrovolné rasově orientované afirmativní akční programy. Neukládá ani, aby byly zaváděny. Soud prohlásil, že aby byl afirmativní akční plán platný, měl by vést k odstranění zřejmé rasové diskriminace, aniž by pro bílé dělníky znamenal ztrátu jejich zaměstnání nebo jim zabraňoval v rozvoji.

Další důležitou podmínkou měla být dočasnost takových afirmativních opatření. Soud se zaměřil na výraz "nařídit", užitý v hlavě VII. Zákona o občanských právech, a stanovil, že se zákonný zákaz rasových preferencí a náprava minulé diskriminace nevztahuje na dobrovolně přijaté programy. Avšak dobrovolné programy by neměly poskytovat preference neomezeně. Přijatelné by měly být jen tehdy, pokud jsou určeny k prolomení starých modelů rasové segregace a hierarchie, pokud otevírají pracovní příležitosti, které byly doposud černošských uchazečům uzavřeny a v zásadě nejsou *zbytečným omezením práv bílých zaměstnanců*. Právě nejasnost termínu zbytečné omezení práv se ukázalo jako problém. Dva ze soudců však argumentovali, že přijímání afirmativních akčních programů je vyloučeno v zásadě samotným zněním Zákona o občanských právech, jeho duchem a legislativní historií.

V případu *Firefighters vs. Stotts* z roku 1984 Nejvyšší soud projednával nařízení Federálního okresního soudu zamítající navrhované uvolnění z funkce a odvolání mladistvých černých zaměstnanců na základě postupu založeného důsledně na principu seniority. Návrhem by byla podstatně zasažena procedura přijímání zaměstnanců a jejich povyšování do funkcí, zavedená programem přijatým na

podkladě soudního smíru sjednaného v rámci řízení o údajné rasové nerovnosti příslušníků minorit. Nejvyšší soud prohlásil, že nižší soud pochybil tím, že jeho rozhodnutí o soudním smíru nebylo vynutitelné, a to v žádné platné modifikaci odpovídající originálu rozhodnutí o soudním smíru, a dále kvůli tomu, že nebylo vedeno žádné svědecké ústní jednání. Většinové rozhodnutí soudu potvrdilo, že hlava VII. zakazuje soudům nařizovat rasovou preferenci jako nápravu předchozí utrpěné diskriminace, ledaže jsou preference výhradně určeny osobám aktuálně diskriminovaným. Tato interpretace byla ostře napadena menšinou nesouhlasících soudců.

Nejistota vyvolaná těmito rozhodnutími - včetně pochybností nad nařízením, kterým jsou federální soudy omezeny ve výběru druhu zvýhodnění, které mohou nařídit k nápravě utrpěné diskriminace - byla částečně odstraněna sérií rozhodnutí vydaných Nejvyšším soudem v polovině 80. let.

V případu *Local No. 93, International Association of Firefighters vs. City of Cleveland* z roku 1984 Nejvyšší soud potvrdil (poměrem 5:4) rozhodnutí Soudu federálního distriktu o soudním smíru vyžadující, aby určitý počet povýšení (polovina plánovaného počtu povýšení na poručíka a 10 povýšení do funkce kapitána a šéfa praporů) byl po čtyři roky určen rasově minoritním hasičům. Fakt, že zde byl nepochybný důkaz o předchozí rasové diskriminaci při povyšování hasičů, se stal klíčovou oporou speciálních opatření, při nichž byla jako citlivé kritérium využita příslušnost k rase. Nesouhlasící soudci znovu argumentovali, že užití práva by neměla být řízena barvou pleti. Stejně tak v případu *Sheet Metal Workers vs. EEOC* (Zaměstnanecký výbor pro rovné příležitosti) potvrdil v roce 1986 Nejvyšší soud program afirmativních akcí vydaný Soudem federálního distriktu zaměřený na zvýšení počtu jiných než bílých členů odborů proto, že byl prokázán model, podle kterého odbory diskriminovaly své členy. Případem se vyjasnilo, že afirmativní akce jsou přijatelným nápravným prostředkem pro skupinu jednotlivců dokonce i tehdy, kdy chyběl důkaz, že kdokoliv z této skupiny byl prokazatelně diskriminován. Tímto způsobem se zrodil "mimořádný" test umožňující skupinově založenou výhodu tehdy, pokud se zaměstnavatel nebo odbory dopouštěly zřejmé diskriminace.

Ve stejném duchu se nesl i třetí případ projednávaný před Nejvyšším soudem v r. 1986; *Wygant vs. Jackson Board of Education*. V tomto případě Odborový výbor pro

vzdělávání a učitele v Michiganu doplnil ke své kolektivní smlouvě ustanovení o afirmativní akci poskytující během propouštění ze zaměstnání zvláštní zacházení učitelům pocházejícím z minoritních skupin: podíl při jejich propouštění by neměl přesáhnout celkový podíl minoritních učitelů. Výsledně byli propuštěni někteří bílí učitelé, včetně paní Wygantové, zatímco minoritní učitelé s nižším počtem let praxe v zaměstnání zůstali. Rozhodnutím 5:4 soud shledal, že takovým propuštěním je ohroženo ustanovení Ústavy o rovnosti ochrany občanů.

V následujícím roce byl v případě *Johnson vs. Transportation Agency* program afirmativních akcí založený na příslušnosti k pohlaví potvrzen. Transportation Agency v Kalifornii přijala plán afirmativních akcí při funkčním povyšování zaměstnankyň v povoláních, kde ženy byly tradičně podreprezentovány. Plán jasně stanovil, že jeho cílem je dosažení statisticky měřitelného zlepšení v přijímání, při výcviku a povyšování žen a zaměstnanců pocházejících z minoritních skupin. Tím, že plán zahrnoval provádění ročních vyhodnocení a možnost jeho následných úprav, bylo jeho vedlejším cílem využívat dosažené výsledky k aktuálnímu rozhodování v personálních záležitostech.

Při obsazování volného místa ředitel agentury nerespektoval názor příslušného sboru vyhodnocujícího výsledky pohovorů, který na volné místo doporučil pana Johnsona a mezi kvalifikované kandidáty zařadil též třetiřadou uchazečku. Při konečném hodnocení vzal v úvahu afirmativní akční politiku ve stejné míře jako kvalifikaci kandidátů, výsledky testů, expertízy a minulost uchazečů. Pan Johnston proto od své žádosti o povýšení odstoupil. Ředitelův výběr byl však shledán v souladu se zákazem diskriminace v zaměstnání podle hlavy VII. Zákona o občanských právech, a to mimo jiné na základě toho, že zvážení faktu příslušnosti k pohlaví bylo ospravedlněno existencí viditelné nerovnosti projevující se podreprezentací žen v tradičně segregované kategorii zaměstnání. Zároveň soud potvrdil, že když hledá zaměstnavatel ospravedlnění k provedení plánu afirmativních akcí, nepotřebuje prokazovat své předchozí diskriminační praktiky nebo dokonce argumentovat ohrožováním diskriminací z vlastní strany; potřebuje pouze prokázat zřejmou nerovnost v kategoriích zaměstnání. Soud dokonce použil test zavedený případem Weber, aby dokázal, že plán agentury neohrožoval práva mužských zaměstnanců ani nevytvářel zábrany jejich rozvoji. Opakovaně zde byl prosazován nesouhlas

podložený tím, že Zákon o občanských právech byl zneužit, aby diskriminaci chránil, místo aby ji odstraňoval. Nejvyšší soud nejednal o případě diskriminace na základě pohlaví, která by se stala ve veřejném sektoru.

B. Důvody, o které se rozhodnutí opírala

Analýza případů z 80. let ukazuje, že zatímco Nejvyšší soud vydával konfliktní rozhodnutí, počínal se vytvářet základ pro odůvodnění, které převážilo nad jednoduchým zněním Zákona o občanských právech. Za prvé: byl odmítnut názor, že afirmativní akce by měla prospět pouze obětem aktuálního diskriminačního jednání a bylo akceptováno, že plán nepotřebuje navazovat na vlastní (předchozí) praktiky zaměstnavatele, ale může být ospravedlněn tradičně nerovným postavením pracovní síly. Za druhé: báze, na které je afirmativní akce založena, je základním kamenem úspěchu. V případě *Wygant* to byla dobrovolně sjednaná smlouva s odbory, která byla zdrojem rasového napětí. V případě *Local No. 93* to bylo rozhodnutí o soudním smíru, kterým soud potvrdil dohodu dosaženou stranami v soudním řízení. To byl rozdíl od situace v případu *Stotts*, ve kterém se soud pokusil bez specifického souhlasu zaměstnavatele doplnit k původnímu rozhodnutí o soudním smíru nařízení proti jinému uvolňování zaměstnanců, než striktně podmíněnému kriteriem seniority. V případě *Sheet Metal Workers* vydal soud soudní příkaz. V případě Johnson to bylo jasné rozhodnutí agentury vedené personální politikou potvrzenou jejím opakovaným prověřováním a vyrovnávacími úpravami prováděnými na základě monitoringu a prostřednictvím změn přijatého plánu. Dalším zřetelně se projevujícím faktorem je typ přijatého opatření: v případě *Wygant* byl pro soud závažným argumentem k nesouhlasu fakt, že se jednalo o uvolnění ze zaměstnání, ale v případě *Local No. 93* bylo potvrzeno preferenční přijímání a výcvik, přičemž břemeno na straně nepreferovaných skupin bylo rozptýleno mezi celou společnost. Odepření budoucích zaměstnaneckých příležitostí bylo shledáno jako méně nepříjemné než ztráta momentálně vykonávaného zaměstnání. Zde se nabízí otázka, zda afirmativní akce budou soudem posuzovány příznivěji v období ekonomického růstu, kdy zaměstnavatelé přijímají a povyšují, narozdíl od špatných období, kdy je uvolňování zaměstnanců běžné. A konečně: mezi zásadní faktory zvažované soudem se dostala četnost důkazů o tom, že diskriminace skutečně existuje.

Trend soudní podpory afirmativních akcí se obrátil v polovině 90. let, a to v důsledku nově vzniklé konzervativní většiny v devítičlenném Nejvyšším soudu včetně černého soudce Clarence Thomase nominovaného prezidentem Bushem v r. 1991. Zdůvodnění tohoto obratu odkazovalo na znění Ústavy chránící spíše individuální práva než skupinová a na rozmělnění role státu při určování odpovědnosti za rasovou diskriminaci. Použití specifického kriteria rasy, zapovězené vládě historicky i zákonem, se tak pro soud stalo osudovým problémem. Útočný postoj soudu proti afirmativním akcím podnítil prezidenta Clintona v lednu 1995 k důkladné revizi vládního programu afirmativních akcí a zároveň způsobil, že generální prokurátor vydal metodický pokyn pro federální instituce uplatňující afirmativní opatření. V případu *Adarand Construcors Inc. v. Peňa*, který se týkal afirmativní akce zaměřené na zlepšení rasové rovnosti v institucích zajišťujících zásobování vládních úřadů, soud (znovu těsnou většinou 5:4) podrobil afirmativní vládní program přísnému soudnímu ověřovacímu testu. Poté následovalo rozhodnutí ve věci *Richmond v. J. A. Croson Co.*, kterým byly zamítnuty rasově zaměřené afirmativní akce na místní úrovni a nařízeno provádění přísných soudních ověřovacích testů k tomu, aby bylo prokázáno, že akce naplňují státní zájem. Test týkající se předchozí diskriminace a obecného společenského prostředí má být prováděn speciálně pověřeným vládním úřadem. Plány, kterými se město Richmond vypořádávalo s rasovou diskriminací, tímto testem neprošly a byly prohlášeny za protiústavní. Zkoumaný program *Adarandu*, tj. Správy malých podniků, poskytoval finanční bonus těm smluvním partnerům podílejícím se na výstavbě dálnic v Coloradu, kteří poskytli možnost subdodávek firmám vlastněných sociálně nebo ekonomicky znevýhodněnými jednotlivci. Rozhodnutím bylo objasněno, že Čtrnáctý dodatek (k Ústavě) dává jednotlivcům, nikoliv skupinám, právo vyžadovat rovnou ochranu před zákonem a že toto je základním ústavním principem. Avšak ačkoliv soud vrátil věc nižší instanci, aby provedla šetření vůči uchazečům o kontrakty a posoudila, zdali opatření byla přesně modelována tak, aby splnila stanovený cíl jednoznačného státního zájmu, sedm z devíti členů soudu zvlášť znovu potvrdilo – a to principiálně – legitimitu přístupu, kdy preferenční zacházení vůči znevýhodněným osobám zaměřené na výsledný efekt musí být vždy předmětem pečlivého zkoumání (dohledu).

V případu *Hopwood vs. State of Texas* odmítlo páté oddělení odvolacího soudu afirmativní akci pro nebílé zavedenou v r. 1992 preferenčním přijímacím programem Právní školy University v Texasu. Zdůvodnění vycházelo z přísně právní konstrukce založené Zákonem o občanských právech, podle které rasa nemůže být nikdy kriteriem pro přijímání studentů. Odvolání k Nejvyššímu soudu bylo zamítnuto. V případu *The Coalition for Economic Equity and Others vs. Pete Wilson and Others* bylo deváté oddělení odvolacího soudu vyzváno k rozhodnutí, zda ustanovení kalifornské ústavy zakazující preference na základě rasy a pohlaví ohrožuje ustanovení Federální ústavy o rovnosti ochrany a Zákon o občanských právech. 5. listopadu 1996 se 54 % kalifornských voličů přihlásilo k "výroku 209" za odstranění programů založených na příslušnosti k rase a pohlaví, prováděných v oblasti zaměstnávání, obchodních zakázek a vzdělávání. Skupiny reprezentující zájmy rasových minorit a žen, pobouřené tímto výsledkem, dosáhly vítězství dočasným pozastavením účinnosti příslušného nařízení a předběžným nařízením blokujícím zavedení "výroku 209". Vyhrály na okresní úrovni, ale rozhodnutí bylo zvráceno odvolacím soudem, který zjistil, jak je bolestivé, aby současně respektoval rozhraní mezi mocí zákonodárnou a soudní a nenarušoval vyrovnanost federální moci a moci státu tím, že působí jako federální tribunál formulující návrhy zákonů, přestože mezi nejvyšší státní aparát zatím nepatří.

Rozhodnutí zasluhuje pozornost tím, že trvá na tom, že diskriminace na základě rasy a pohlaví vyžaduje" důsledný státní zájem, mimořádně opodstatněný" (čl. 10). Nerozebírá koncepci afirmativní akce, ale věnuje většinu svého odůvodnění záležitostem právní konstrukce a hierarchii zákonů, při udržení přístupu důsledného soudního přezkoumání založeného v případě *Adarand*. Uzavírá, že rasové a genderové třídění, jakožto věc zákona a logiky, neohrožuje čtrnáctý dodatek Ústavy z hlediska ústavnosti příslušného testu, resp. jeho "politické struktury", který se ptá, zda příslušné opatření naplňuje poněkud vzdálené úkoly, které má vláda naplňovat (čl. 11 – 12). V reakci na argumenty právního a procedurálního charakteru rozhodnutí stanoví, že bod VII. Zákona o občanských právech si nevyhrazuje nadřazenost nebo automatickou neplatnost "výroku 209", neboť oddíl 1104 zákona připouští generální výhradu výlučně tehdy, pokud jde o zřejmý nesoulad. Aniž určil podstatu případu, soud se znovu přiklonil ke kriteriu individuálního poškození diskriminačním jednáním, argumentujíce tím, že čtrnáctý dodatek garantuje rovnou

ochranu jednotlivcům, nikoliv skupinám. Tím, že rozhodnutí neobjasňuje "mimořádný" test, ani nehodnotí váhu druhu toho kterého opatření, přetrvávají pochybnosti, zdali i v budoucích případech bude následovat tento svůj dosavadní přístup.

C. Pozitivní opatření v legislativě EU

V západní Evropě se úvahy o pozitivních opatřeních formovaly v jiném kontextu než v USA. Evropa nikdy ve svých novodobých dějinách neprošla takovým absolutním systémem zavedené institucionální nerovnosti, jakými bylo otroctví a segregace ve Spojených státech (samozřejmě necháme-li stranou rasovou segregaci praktikovanou nacistickými zeměmi či některá z opatření zaváděných evropskými koloniálními mocnostmi na mimoevropských teritoriích). Do popředí tak vystupovala spíše otázka rovného postavení žen. Též původní opatření k zajištění rovnosti a odstranění diskriminace v rámci Evropského společenství tak, jak se opírala o příslušná ustanovení zakládajících smluv, se týkala pouze rovnosti pohlaví, a to navíc pouze v oblasti zaměstnání (článek 119, později 141)[222].

Na další formy diskriminace, jako je diskriminace na základě rasy, náboženství, věku či zdravotního postižení se zakládající smlouvy Evropského společenství nezaměřovaly. Změna nastala teprve v roce 1997 v souvislosti s Amsterodamskou smlouvou, která v novém čl. 13 dává Radě EU zmocnění k přijímání opatření k potírání diskriminace založené na pohlaví, rasovém nebo etnickém původu, náboženství, postižení, věku nebo sexuální orientaci, pokud budou tato opatření přijata jednomyslně (Smlouvou z Nice, která vstoupila v platnost v roce 2003, byl článek 13 doplněn o nový odstavec, který pravidlo jednomyslnosti obchází zavedením výjimky pro přijímání tzv. „motivujících opatření“ k odstranění diskriminace nevyžadující harmonizaci národních předpisů[223]).

[222] Závěrečný akt Mezivládní konference o společném trhu a Euratomu. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z:http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf
[223] Smlouva o založení evropského společenství. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf

V roce 2000 přijímá Evropská rada na základě čl. 13 směrnici, která zavádí princip rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.[224]

Tato „rasová směrnice“, jak se též někdy označuje, obsahuje v čl. 5 rovněž ustanovení o *pozitivních opatřeních* (positive action) a v témže článku stanovuje, že „s ohledem na zajištění plné rovnosti v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu, aby zachoval nebo zavedl zvláštní opatření či kompenzace nevýhod spojených s rasovým nebo etnickým původem“.

V roce 2000 vstupuje v platnost též *Směrnice EU o rovné zaměstnanosti* zakazující diskriminaci ve všech fázích zaměstnaneckého kontraktu od získání zaměstnání po ukončení a při školení a to z důvodů; sexuální orientace, náboženství nebo víry, věku a postižení.[225] Tato směrnice vyžadovala na zaměstnavatelích, aby učinili vhodné úpravy pro postižené zaměstnance jako např. umožnění přístupu postižených osob k zaměstnání nebo školení, pokud to ovšem pro zaměstnavatele neznamená disproporční zatížení. Vhodnými úpravami se rozumí např. přizpůsobení vybavení kanceláře či úprava pracovní doby. Ve stejný rok pak vstupuje v platnost Směrnice o rovnosti ras obsahující stejné zákazy diskriminace jako směrnice o rovnosti v zaměstnání. Navíc však zakazuje diskriminaci v přístupu ke zboží a službám jako jsou bydlení či přístup do restaurací a nočních klubů.

Všechny směrnice umožňují pozitivní akce, např. formou školení, přípravných kurzů či podpory žádostí ze strany podreprezentovaných skupin. Směrnice navíc nově dělí zátěž prokazování diskriminačního jednání mezi obě strany; domnělé oběti tak stačí uvést, že k diskriminaci došlo. Pak záleží na žalované straně, aby prokázala opak. Směrnice EU poskytují národním vládám možnost určitých výjimek, např. mohou za určitých podmínek zvolit legalizaci diskriminace založenou na věku. Tyto výjimky mohou vyústit v různou implementaci směrnic na národní úrovni. To v realitě znamená, že některé země např. umožňují, aby zaměstnavatelé stanovili maximální věk pro nového zaměstnance, a to za podmínky, že čas nutný na zaškolení osob s vyšším věkem by byl obzvláště dlouhý. Takové výjimky jsou však směrnicí striktně

[224] Council Direction 200/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatement between persons irrespective of racial or ethnic origin. In: *OJ l 180*. 19th July 2000.
[225] SMĚRNICE RADY 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. *Mpsv.cz*[online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf

omezeny. Informace o národní antisdiskriminační legislativě každého členského státu EU lze nalézt na www.stop-discrimination.info.

Směrnice obsahují standardní definice, které vymezují přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace nastává, když je nějaká osoba znevýhodněna ve srovnání s jinými osobami, a to z důvodu svého rasového či etnického původu, náboženství či přesvědčení, postižení, věku nebo sexuální orientace. Evropská komise na svých stránkách uvádí příklad majitele obchodu, který odmítne přijmout přiměřeně kvalifikovanou osobu jen z důvodu jejího rasového či etnického původu, nebo zaměstnavatele, který v nabídce práce specifikuje, že přijme pouze mladé lidi, i když předmětné zaměstnání může bez problémů vykonávat i starší osoba.

Za nepřímou diskriminaci je pak považováno to, když zdánlivě neutrální podmínka, kritérium či požadavek praxe znevýhodňuje osoby na základě jejich rasového či etnického původu, náboženství či přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, s výjimkou případu, kdy je tato praxe objektivně ospravedlněna legitimním důvodem (například pozice horníků pro svojí fyzickou náročnost a rizikové prostředí výkonu tohoto zaměstnání).

Nepřímo diskriminující je například to, pokud překladatelská agentura trvá na tom, aby uchazeči o pozici překladatele měli řidičské průkazy, neboť příležitostně je potřeba odvézt práci klientům nebo ji vyzvednout. Protože tato podmínka některé lidi s postižením vyřazuje z možnosti ucházet se o pracovní pozici a protože řízení auta není klíčovým požadavkem pro výkon práce, tato společnost se dopouští diskriminace proti určité skupině osob, pokud neprokáže, že zde existuje objektivní důvod, jenž toto nařízení ospravedlňuje.

Především v některých západoevropských zemích je častým případem skryté diskriminace též zákaz nošení přikrývky hlavy například při obsluhování zákazníků. Toto nařízení znamená, že by například v nákupním středisku nemohli pracovat lidé, jimž náboženské přesvědčení ukládá povinnost zahalovat si hlavu, např. muslimské ženy. Obchodní dům se dopouští nepřímé diskriminace proti určité skupině osob, pokud neprokáže, že zde existuje objektivní důvod, jenž toto opatření ospravedlňuje.

D. Příklady afirmativních akcí z jiných zemí

1. Evropský soudní dvůr (ESD)

Na rostoucí výhrady směrem k afirmativním akcím na počátku devadesátých let upozornilo rozhodnutí ESD ve věci **Kalanke versus Město Brémy**. Jednalo se o první případ, kdy byl Evropský soudní dvůr požádán, aby rozhodl, zdali jsou národní předpisy dovolující upřednostňování žen slučitelné s čl. 2 (4) směrnice o rovném zacházení, který mimo jiné stanoví, že:

Tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v článku 1(1).

(přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě, pracovní podmínky).

V tomto případě zákon o rovném zacházení mezi muži a ženami ve spolkové zemi Brémy ve svém čl. 4 (2) říká, že pro přijímání i povyšování v oborech, kde je zastoupení žen podprůměrné – tzn. v nichž ženy netvoří ani polovinu zaměstnanců v jednotlivých stupních v příslušných pracovních kategoriích – a současně splňuje-li žena podmínku stejné kvalifikace jako mužský kandidát, musí být přednost dána ženě. Po rozhodnutí jmenovat na místo ředitele v městském oddělení zeleně ženskou kandidátku pouze na základě faktu nižšího procentního zastoupení žen, podal pan Kalanke proti tomuto rozhodnutí odvolání. Argumentoval svojí vyšší kvalifikací a tím, že přednostní zacházení se ženami znamená automatickou diskriminaci pro všechny mužské uchazeče. Pokud by nebyl uplatňován čl. 4 (2) uvedeného zákona, byl by povýšen ze sociálních důvodů, neboť musí živit tři na něm závislé osoby (manželku a dvě děti), zatímco druhá kandidátka žádné takové závazky nemá. Pan Kalanke v tomto sporu nedosáhl úspěchu před místním ani před regionálním pracovním soudem. Spolkový pracovní soud požádal ESD o rozhodnutí v předběžné otázce týkající se slučitelnosti tohoto zákona se směrnicí Rady ES o rovném zacházení. ESD uvedený zákon odmítl, s tím, že automatická přednost daná stejně kvalifikované ženě se považuje za porušení směrnice:

Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. (odstavec 16)
…Národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek podle článku 2(4) směrnice (odstavec 22)

ESD omezil rozsah svého rozhodnutí pouze na bezpodmínečné preferenční zacházení, s výslovným odkazem na přednost dávanou automaticky bez ohledu na další hlediska, mezi která patřily individuální obtíže či omezování práv jiných skupin. ESD se zřetelí na článek 2 (4) směrnice poznamenal, že smyslem tohoto ustanovení bylo vytvoření prostoru pro dovolení opatření, která, ač se zdají být diskriminační, mají ve skutečnosti za cíl eliminovat nebo redukovat případy stávajících nerovností: např. lze souhlasit s poskytováním určitých výhod ženám v oblasti zaměstnávání, včetně povyšování, s cílem zlepšovat tak jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu a tím napomoci dostihnout muže při jejich kariérním postupu. I když byla v tomto případě u ESD patrná určitá snaha přezkoumat celkový smysl afirmativních akcí, závěrečná formulace jen ilustruje jeho nejistotu a rozpolcenost v celém případu.
Dále, pokud takové opatření usiluje o rovné zastoupení mužů a žen na všech stupních a úrovních v dané oblasti, nahrazuje v podstatě rovnost příležitostí předpokládanou v článku 2 (4), což je výsledek, kterého lze dosáhnout pouze za předpokladu rovnosti příležitostí[226]*.*

Soud tak musel řešit dilema mezi zajišťováním rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků. Rozhodnutí ESD vyvolalo velké množství rozporných reakcí především v tehdejších státech Evropského Společenství (ES). Ty aktivně přijímaly a implementovaly afirmativní akce ve prospěch žen vedeny vědomím, že taková opatření jsou přípustná nejen z právního hlediska, ale též potřebná z politických, sociálních a ekonomických důvodů.
Dne 11. listopadu 1997 vydal ESD druhé rozhodnutí týkající se pozitivních akcí ve věci Marschall versus Severní Vestfálsko. Pan Marschall, učitel, se ucházel o vyšší

[226] Jane Hodges-Aeberhard - Afirmativní akce. *Mpsv.cz* [online]. Odstavec 23. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/12464/afirmativni_akce1999.pdf

místo společně se ženskou kandidátkou; protože byli oba stejně kvalifikovaní a na příslušné platové a kariérní úrovni bylo zaměstnáno méně žen než mužů, žena musela být jmenována na základě novely zemského zákona o státní službě z 5. února 1995. Příslušné ustanovení stanoví: *Tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávána přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopností a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch*. Správní soud, ke kterému se pan Marschall odvolal, měl vzhledem k případu ve věci *Kalanke* pochybnosti, zda je zemský zákon slučitelný se směrnicí o rovném zacházení a předložil případ k posouzení ESD. Rozhodnutí Soudu bylo pečlivě sledováno, protože oproti případu *Kalanke* ve spolkové zemi Severní Vestfálsko existovala zákonná výjimka, podle které mohou specifické důvody nakonec převážit ve prospěch druhého (mužského) kandidáta. ESD rozhodl, že čl. 2(1) a (4) směrnice takové pravidlo nevylučuje, za předpokladu, že v každém jednotlivém případě toto pravidlo zaručí stejně kvalifikovaným mužským kandidátům, jako jsou ženské kandidátky, že jejich kandidatura bude posuzována objektivně se zřetelem ke všem měřítkům kandidátů, a pokud jedno nebo více měřítek, která však nejsou diskriminační vůči ženským kandidátkám, nezvrátí rovnováhu ve prospěch mužského kandidáta, bude přednost dána ženám podle rozsudku:

Zákonodárci záměrně zvolili právně nepřesnou formulaci, aby zajistili dostatečnou flexibilitu, a navíc, aby ponechali prostor k uvážení a posouzení všech specifických důvodů pro daného kandidáta. To znamená, že i přes toto pravidlo přednosti může být vždy dána přednost mužskému kandidátovi na základě tradičních, či jiných hledisek k povýšení.

ESD naznačil svoji podporu pro zvláštní opatření podle článku 2 (4) směrnice, s tím, že však připustil, že specifická pravidla k upřednostňování ženských kandidátů nemohou zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost žen v kariérním postupu bez toho, aby překračovala hranice výjimek stanovených tímto článkem. Zahrnutí ustanovení o výjimkách do zákona však nezbytně nezajišťuje, že jejich hranice budou respektovány. Ustanovení o výjimkách musí zajišťovat objektivní přístup podle všech měřítek specifických pro daného kandidáta. Tato měřítka ale současně nesmí

být diskriminační vůči ženským kandidátkám. Z rozhodnutí však jasně nevyplývá způsob, jakým se mají tato hlediska prověřovat:

Zdá se, že dokonce i tam, kde jsou ženští a mužští kandidáti stejně kvalifikovaní, muži bývají při povyšování zvýhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům, týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání a obavám např., že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost přeruší častěji svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení. Mohlo by to znamenat, že při hodnocení hledisek příslušejících jednotlivým mužským kandidátům, mohou některá hovořit v jeho prospěch. Takové hledisko jako je však delší služba nelze připustit, neboť srovnávaná žena mohla přerušit své zaměstnání vzhledem k rodinným povinnostem.[227]

Nejnovější rozhodnutí tak naznačuje, že tento problém může řešit zahrnutí předpisu o výjimkách (derogační klausule) do ustanovení o afirmativních akcích.

ESD začíná vyžadovat tyto klauzule, aby zajistil, že se do opatření zaměřených proti diskriminaci v zaměstnávání nevplíží žádné nové diskriminační prvky. Další potvrzení těchto tendencí se objevuje v článku 141 nové Amsterdamské smlouvy (dříve článek 119 Římské smlouvy), odstavec 4, který stanoví: *S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.*[228]

2. Jižní Afrika

Dva nedávné případy projednávané před soudy nižší instance v Jižní Africe ukazují, že i v prostředí, kde jsou afirmativní akce považovány za přijatelnou a rozumnou

[227] H.Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko. *Poradna-prava.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: poradna-prava.cz/diskriminace/marschall.doc
[228] Smlouva o založení Evropského společenství (vybraná ustanovení). *Muni.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://is.muni.cz/th/15007/pravf_r/Priloha_c._01_Smlouva_o_zalozeni_Evropskeho_spolecenstvi.txt

metodu k dosažení rovnosti, stále je na ně mnohdy nahlíženo jako na určitou formu obrácené diskriminace.

Nová jihoafrická ústava (zákon č. 108/1996) stanovila, že diskriminace na základě rasy a pohlaví musí být odstraněna. Předcházející provizorní Ústava z r. 1994 přitom kladla speciální důraz na afirmativní akce ve veřejné službě tím, že ve své sekci 212 stanovila:

(2) Taková veřejná služba bude … (b) zlepšovat výkonnou veřejnou administrativu široce reprezentovanou jihoafrickou komunitou …(4) Při jmenování do funkcí a obsazování volných míst ve veřejné službě budou brány v úvahu předpoklady: kvalifikace, úroveň odborného vzdělání, schopnosti, výkonnost a vhodnost osoby ucházející se o jmenování, povýšení nebo převedení. Tyto podmínky mohou být vymezeny nebo předepsány zákonem nebo na základě zákona … (5) Pododdíl (4) nebrání opatřením ke zvýšení účinnosti cílů uvedených v pododdílu.

Ustanovení zákona o veřejné službě týkající se obsazování volných míst vyjadřují politické rozhodnutí přetvořit bývalou pevnost bílých pracovních sil na „široce reprezentující jihoafrickou komunitu“.

Vytváření reprezentativní veřejné služby prostřednictvím afirmativních akcí se tak stalo bezprostředním ústavním cílem. Přesto v případu Asociace státních zaměstnanců a dalších versus Ministr spravedlnosti a další (Public Servants Association of SA and Others versus Minister of Justice and Others, 1997), bylo soudem vyšší instance (Transvaal Provincial Division) zrušeno rozhodnutí ministra spravedlnosti o jmenování žen do 30 míst na jeho ministerstvu podložené tím, že pocházely z podreprezentovaných skupin.[229]

Šestnáct bílých mužských pracovníků pracujících na ministerstvu a ucházejících se tam o volné funkce, nebylo přizváno k příslušnému výběrovému pohovoru. Když viděli, že funkce jsou obsazovány ženami, namítli neoprávněnou diskriminaci z důvodu rasy a pohlaví. Oni a jejich profesní asociace požadovali po tomto soudu, aby prohlásil jmenování za nelegální z důvodu rozporu se zákonem o veřejné službě

[229] Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development and Others (J3895/01) [2001] ZALC 148 (25 September 2001). *Saflii.org* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2001/148.html

a s podmínkami smlouvy sjednané s Výborem pro kolektivní vyjednávání v oblasti veřejné služby. Též pracovníci po soudu požadovali, aby prohlásil za neúčinná veškerá jmenování, při kterých byla brána na zřetel rasa, barva pleti nebo pohlaví uchazeče. Když soudce zkoumal zákony a předpisy upravující postup ve veřejné službě, dlouze se zabýval přijímacími procedurami, a to se zřetelem k novým požadavkům na zapracování rasových a genderových hledisek. Není pochyb, že zákon o veřejné službě byl důležitým elementem při racionalizaci ministerstev a tvorbě jejich afirmativních plánů. Přesto soudce shrnul, že „vhodnost", jakožto kriterium pro přijímání a povyšování ve veřejné službě – při kterých historicky nikdy nebyla brána v úvahu rasa a pohlaví – by v novém režimu neměla být nahrazena kritériem rasy a pohlaví. K tomu, aby se prokázalo, že nejmenování bílých mužů do funkcí nebylo v souladu s ustanoveními prozatímní Ústavy o diskriminaci z hlediska rasy a pohlaví, bylo použito pěti testů, aniž by se potvrdilo, že předmětné jmenování bylo takovým opatřením, které patří mezi výjimky povolené Ústavou.

Testy byly následující: (a) opatření musí být vymodelováno (nesmí jít o nahodilou akci), (b) musí být vymodelováno k nějakému účelu (musí být příčinná vazba mezi cílem a opatřením), (c) cíle opatření určeného k překonání předchozí diskriminace musí být adekvátní ochraně (nesmí ji nepřiměřeně přesahovat), (d) adekvátnost ochrany je nezbytná, protože omezuje jednotlivcům nebo skupinám plně a rovnocenně požívat jejich práva svobody (nikoliv bezmezně, ale se zřetelem k právům ostatních a zájmům celé společnosti), a (e) opatření musí být v souladu s ústavními požadavky na výkonnou veřejnou správu, v níž je široce reprezentována celá jihoafrická komunita (reprezentativnost nemůže převládnout na výkonností).

Výsledkem testů (předpokladů) bylo shledání, že rezervování 30 míst se nehodí do žádného obecného plánu nebo koncepce, nemůže splnit požadavek reprezentativnosti, zachází mnohem dál, než aby mohlo být vhodnou reakcí, protože zasahuje do vyšších funkčních míst spíše než do vstupní úrovně pracovního zařazení, porušuje práva ostatních tím, že ignoruje „mimořádnou kvalifikaci" bílých mužů, a konečně nerespektuje požadavek výkonnosti, neboť kvality povyšovaných žen nebyly ve srovnání s bílými muži přesvědčivé.

Kritici afirmativních akcí toto rozhodnutí vřele přijaly, ale během několika měsíců vydal pracovní soud mnohem kladnější hodnocení afirmativní akce, tentokrát v soukromém sektoru.

V případu George versus Liberty Life Association of Africa Ltd. (1996) se pan George, bílý zaměstnanec firmy, ucházel o vyšší funkci inzerovanou na tabuli uvnitř podniku s poznámkou „pouze pro zúčastněné“, což znamená, že v souladu s politikou přijatou firmou Staff Handbook bylo místo přístupné výlučně uchazečům z řad zaměstnanců firmy. Ačkoliv byl během výběrového řízení a pohovorů informován ve smyslu, že je vhodným kandidátem, byl na místo přijat barevný uchazeč nepocházející z firmy. Tím vyšlo najevo, že místo bylo inzerováno i vně podniku. Uchazeč namítal, že přijetí externího uchazeče zakládá neférové zaměstnavatelské praktiky tím, že příslušnost k rase se stala rozhodujícím faktorem a že jmenování bylo neplatné, protože jím zaměstnavatel porušil vlastní politiku dávající přednost uchazečům z řad vlastních zaměstnanců. V „upřednostňujícím“ oddílu 8 (3) Ústavy z roku 1994 charakterizuje předseda soudu afirmativní akce nikoliv jako princip nebo normu k dosažení rovnosti a nediskriminace, ale jako metodu, strategii nebo postup, kterým rovné příležitosti mohou být dosaženy. Soud se věnoval objasnění toho, že v souladu s jihoafrickou soudní politikou nevměšování se do oblasti manažerských výsad, se nebude zabývat schopnostmi kandidátů, ale měl by se omezit na zkoumání aktu jmenování v kontextu s dodržením práva, a to obojího: hmotného (vyrovnání posuzovaných soutěžních hodnot, a postavení afirmativní akce při jejich dosahování) a procesního. Byl to značný odklon od přístupu Vysokého soudu v Transvaalu.

Pracovní soud shledal, že přijatý uchazeč byl v minulosti znevýhodněn ve vzdělání a že z tohoto pohledu nelze jeho přijetí považovat za takové, které by za současné situace jihoafrického trhu práce přispívalo k nefér zaměstnavatelským praktikám. Avšak se zřetelem k pravidlům řízení uplatňovaným firmou při přijímání zaměstnanců soud potvrdil, že na základě vlastní interpretace firemní politiky obsazování volných míst, měla být panu Georgovi dána přednost před vnějším uchazečem. Z tohoto důvodu soud shledal, že jmenování bylo výsledkem nekalých zaměstnavatelových praktik a přiznal uchazeči nárok na náhradu výdajů. Ponecháme-li stranou výrok sám, pak už jenom to, že rozhodnutí obsahovalo odůvodněnou podporu afirmativních akcí, si zaslouží pozornost. Jihoafrická republika, zdá se, nebude zřejmě v blízké

budoucnosti patřit ke státům, které se budou od širokého užívání afirmativních akcí postupně odklánět.

3. Austrálie

V polovině 80. let byla prověřena speciální opatření objevující se v australské legislativě. V případě Gerhardy versus Brown[230] byl využit článek 8 zákona Britského společenství o rasové diskriminaci z roku 1975. Ten stanovuje, že speciální opatření na základě rasy nejsou diskriminací, jedná-li se o určitá omezení práv těch, kteří nejsou příslušníky původních domorodých kmenů. Podle zákona jižní Austrálie z roku 1975 o zemských právech Pitjantjatjarů byly propůjčeny rozsáhlé pozemky na severozápadě jižní Austrálie tomuto kmenu Pitjantjatjarů, kteří na ně mají neomezený přístup, zatímco ostatní musí mít speciální povolení. Pan Brown, který vstoupil na tyto pozemky bez povolení, a byl tudíž obviněn z přestupku, namítal, že tento zákon jižní Austrálie byl neslučitelný se zákonem proti rasové diskriminaci, a tedy i neplatný. Vrchní soud, ke kterému se celý případ dostal, rozhodl, že zákon jižní Austrálie byl speciálním opatřením pro účely článku 8 zákona britského společenství o rasové diskriminaci a je s ním slučitelný. Na všechny, kteří nejsou Aboriginci, se tedy vztahuje zákaz vstupu na tyto pozemky.[231]

V oblasti diskriminace na základě pohlaví v australské jurisdikci spíše sílí snaha o zákonnou podporu speciálních opatření, která mají vést k dosažení rovnosti a k nápravě diskriminace z minulých let. Článek 33 federálního zákona o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1984 stanovuje, že není nezákonné provádět akce k zajištění toho, aby osoby určitého pohlaví nebo rodinného stavu nebo těhotné ženy měly rovné příležitosti s ostatními. V této souvislosti Komise pro pracovně právní vztahy v rámci navrhované fůze schválila nařízení, jímž byl post místopředsedy každé pobočky svazu vyhrazen ženě. Komise rozhodla, že toto ustanovení je

[230] Guide to the Law - Landmark Cases under the Racial Discrimination Act 1975. *Humanrights.gov.au* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.humanrights.gov.au/guide-law-landmark-cases-under-racial-discrimination-act-1975

[231] 9. Discrimination, Equality and Pluralism The Position in Australia. *Alrc.gov.au* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.alrc.gov.au/publications/9.%20Discrimination,%20Equality%20and%20Pluralism/position-australia

speciálním opatřením, které je určené k dosažení faktické rovnosti, a je tedy podle článku 33 přípustné.

4. Indie

V roce 1992 Nejvyšší soud jiné země Britského společenství podobně podpořil afirmativní akce, ačkoliv byly provázeny závažnými protesty veřejnosti. Ústava Indie povoluje státu vytvářet ustanovení, jimiž jsou vyhrazena pracovní místa ve státních službách těm znevýhodněným skupinám obyvatel, které v nich nejsou adekvátně zastoupeny, a podporovat speciální péči o vzdělávací a ekonomické zájmy sociálně slabších skupin populace, zejména kmenů a kast. Po čtyřech dekádách provádění této rezervační politiky bylo zastoupení dvou posledně zmíněných skupin ve státní službě stále nedostatečné. V roce 1979 byl zřízen speciální orgán nazvaný Mandalova komise (podle svého předsedy), aby určil, jak zlepšit podmínky pro jednotlivé skupiny znevýhodněné sociálně a z hlediska vzdělání. Ve své zprávě parlamentu Komise doporučila, aby bylo 27 % míst v podpůrných a vzdělávacích zařízeních ústředních a státních vlád vyhrazeno pro hinduisty stejně jako pro ty, kteří nejsou hinduisty, ale patří mezi znevýhodněné skupiny. 31. srpna 1990 ústřední vláda zveřejnila memorandum reagující na vyhrazení 27 % míst tím, že bylo doplněno dalším memorandem, ve kterém se vyhrazuje 10 % míst ve státní službě ostatním znevýhodněným skupinám nezahrnutým v jiných rezervačních systémech, což je ve prospěch příslušníků chudých horních vrstev obyvatel. Proti tomuto memorandu byly vzneseny námitky v soudním případu Indira Sawhney and Others versus Union of India and Others (1992)**.** Nejvyšší soud prohlásil, že vyhrazení 27 % míst je akceptovatelný prostředek k překonání diskriminace z minulých let i pokračující diskriminace na základě sociálního původu. Dále nařídil jeho implementaci s výjimkou osob sociálně zaopatřených. Poté, co soud ověřil platnost tohoto opatření, byl zřízen expertní výbor za účelem specifikovat rozsah této výjimky a na základě jeho doporučení vydala ústřední vláda v září 1993 rozhodnutí o 27 % vyhrazených místech v ústřední vládě pro 1200 příslušníků dalších znevýhodněných skupin. Indie se vinou svého pevně zakořeněného kastovního systému a obrovského množství lidí, kteří jsou z historického hlediska vytlačeni na okraj její společnosti, jeví jako ideální stát pro institucionálně zavedené široké spektrum afirmativních akcí a preferenčního zacházení. Situace indických páriů, tzv.

nedotknutelných, velmi připomíná život amerických černochů během segregace. Jedná se o nejvíce diskriminovanou skupinu v Indii. Přes sto milionů lidí je tak zcela postaveno mimo hinduistický systém kast a je předmětem všeobecného opovržení a nenávisti.

5. Malajsie

Zajímavé pojetí afirmativních opatření nabízí Malajsie. Byť byla Malajsie od svého počátku multietnickou zemí s dominantním zastoupením domorodých Malajců, více než stopadesátiletá britská nadvláda vedla k dramatickému zvýšení počtu především Číňanů a Indů. Rozsáhlá čínská imigrace započala v druhé polovině 19. století a byla podporována britskými úřady s cílem zajistit dostatek levné pracovní síly pro místní cínové doly. S rozvojem těžby a na ni navázaných služeb a obchodu souvisel další boom čínské imigrace. Jestliže před rokem 1850 v těžařské provincii Perak Číňané prakticky nežili, na začátku 20. století tvořili již 46 % populace dané provincie. Z podobných důvodů byl Brity podporován též masivní příchod Indů, kteří se zapojili ve větším množství mimo jiné do britské koloniální administrativy. V relativně krátkém období mezi lety 1891 až 1930 se indická populace ve 4 hlavních sultanátech Malajského poloostrova Selangor, Perak, Pahang a Negeri Sembilan zvýšila z 20 000 na 380 000 (Abdullah, str. 194[232]). Nově příchozí *Číňané a Indové tak svojí aktivitou napomáhali naplňovat ekonomické a politické zájmy Britů v oblasti a výrazně se spolupodíleli na hospodářské exploataci obývaných oblastí.*

To vše tak úplně změnilo demografické složení populace. Jestliže na počátku 19. století tvořili tzv. *Bumibutra* (*Synové země*, Malajci a další původní obyvatelé) 90 % veškeré populace Malajského poloostrova, v roce 1931 kleslo jejich zastoupení již jen na 31 % a ve své vlastní zemi se stali menšinou. Navíc menšinou, která z ekonomického rozvoje na rozdíl od Britů, Číňanů a Indů profitovala jen velmi okrajově. Nově zakládaná pobřežní města byla obydlena takřka výlučně nově příchozími a původní obyvatelstvo se koncentrovalo v zaostávajících rurálních oblastech. Výsledkem toho bylo nízké zastoupení inteligence mezi původními

[232] ABDULLAH, Firdaus Hj. Affirmative Action Policy in Malaysia: To Restructure Society, to Eradicate Poverty. Ethnic Studies Report, Vol. XV, No. 2, July 1997

Malajci. Až do 60. let minulého století tvořili drtivou většinu vysokoškolských absolventů, státních úředníků a obchodníků nemalajci. Více než 85 % střední třídy s rozhodujícím vlivem na chod země tvořili „imigranti“ a původní obyvatelstvo bylo ekonomickou a politickou dominancí nově příchozích marginalizováno. Rostoucí disparita tak třepila tkáň sociální soudržnosti a bylo jen otázkou času, kdy povede k otevřenému konfliktu. Ten naplno vypukl v květnu roku 1969 poté, co ve volební den několikatisícový dav etnických Číňanů prošel částí Kuala Lumpur obývanou převážně etnickými Malajci a někteří během průvodu se zdviženými košťaty demonstrovali svoje přání vymést původní obyvatelstvo ven z metropole. Místní potyčky okamžitě přerostly v celoměstské nepokoje a i navzdory okamžitě vyhlášenému mimořádnému stavu a zákazu vycházení si nepokoje během května a června vyžádaly oficiálně 196 životů, ačkoliv odhady hovořily až o dvou tisícovkách obětí z řad výtržníků, policejních sborů a malajské armády. Po rozpuštění parlamentu byla ustanovena Národní operační rada (National Operations Council) jako nejvyšší výkonný orgán v zemi na příštích 18 měsíců až do obnovení činnosti parlamentu. Reakcí na tragické etnické nepokoje, které měli všichni stále živě v paměti, se pak v roce 1971 stává tzv. Nová ekonomická politika (New Economic Policy, NEP, Dasar Ekonomi Baru v malajštině). Jedná se o ambiciózní (a do velké míry kontroverzní) plán na zásadní transformaci malajské společnosti, zmírnění ekonomické dominance nemalajského obyvatelstva a posilování malajského socio-ekonomického postavení. To vše pod novou státní ideologií „malajské nadřazenosti“.

Jeho podstatou byla implementace afirmativních opatření zacílených na původní obyvatelstvo. Dva hlavní cíle byly eliminace chudoby pomocí zlepšení nabídky pracovního uplatnění pro *Bumiputra* a tím i zvýšení jejich životní úrovně. Dalším cílem pak bylo urychlit proces restrukturalizace a modernizace malajské společnosti, pozvednutí rurálních komunit a vytvoření malajské obchodní a průmyslové elity tak, aby měla v rukou kontrolu nad větším dílem národního hospodářství. Zásadních pokroků se mělo docílit v období tzv. druhého malajského plánu v letech 1971-1975 a celkem se měly restrukturalizační cíle realizovat v dvacetiletém období až do počátku devadesátých let. Hlavní restrukturalizační cíle byly zejména tyto:

- Malajci a další původní obyvatelé měli dosáhnout 30% podílu na všech hospodářských a průmyslových aktivitách země skrz jejich přímé vlastnictví či alespoň pomocí rozhodujícího vlivu na vedení daných společností.

- Rozvoj malajské obchodní a průmyslové obce bude umožněn rozsáhlými vzdělávacími a školícími programy a pomocí velkorysých státních subvenčních programů.

- Při zaměstnávání se měla na všech úrovních i ve všech oblastech respektovat etnická skladba místní populace (rozuměno malajského původu).

- Budou zřízeny nové průmyslové a obchodní zóny v oblastech s vyšším zastoupením malajského obyvatelstva.

Napomoci redistribuovat národní bohatství nemělo násilného vyvlastňování, ale stabilní a silný ekonomický růst. Ten měl umožnit, aby se průběžně zvyšoval podíl Bumiputra na národním hospodářství, aniž by došlo k výraznější změně vlastnické struktury u stávajících podniků. Růst tak měl být z velké části realizován pomocí podniků ve vlastnictví Malajců. Teorii se začalo říkat „teorie růstového koláče“ – podíl Malajců na „koláči“ národního hospodářství by průběžně rostl, aniž by růst byl vykoupen snižováním podílu Číňanů a Indů.

Velký důraz byl v rámci Nového ekonomického plánu kladen na vzdělávání a přípravu. Široká nabídka výukových programů včetně nově zakládaných škol a stipendií pro studenty na zahraničních vysokých školách a univerzitách a kvóty na domácích měly výrazně podpořit vznik početné a dobře vzdělané malajské inteligence. Vládní nařízení nazvané Industrial Coordination Act bylo parlamentem schváleno roku 1975. Na jeho základě stát od velkých společností od určitého počtu zaměstnanců a obratu vyžadoval, aby změnily svojí vlastnickou strukturu ve prospěch posílení vlivu podílníků malajského původu.

Malajská elita a politická reprezentace viděla daná opatření jako jedinou možnou cestu jak překonat ekonomickou zaostalost a docílit stejné výchozí pozice, jakou ve společnosti zastávali Číňané. Opatření tak měla být odpovědí na dlouhou řadu sociálních a ekonomických křivd, kterým Malajci v předchozím období čelili ve své vlastní zemi ovládané Brity. Již za jejich vlády vyjadřovali opakovaně malajští představitelé svoje znepokojení s neudržitelnou situací svého etnika a vyzývali k přijetí zásadních opravných opatření, která by nepříznivý vývoj zvrátila. Problémem byla nižší životní úroveň Malajců, jejich převážná koncentrace v chudších agrárních oblastech a jejich dominantní zastoupení v hůře placených pozicích.

Už v roce 1955, to znamená dva roky před vznikem samostatné Malajsie, byl svolán Všemalajský mládežnický kongres, na kterém zástupci studentů, politiků, akademické obce i duchovních představitelů formulovali svoje obavy ze stále narůstající čínské hospodářské i politické dominance. Některé přijaté požadavky již předznamenaly pozdější Nový ekonomický plán. Jednalo se například o žádost adresovanou vládě na zavedení takových opatření, která by odčinila nevyváženou ekonomickou situaci malajského obyvatelstva. Dále byl vznesen požadavek na 50% zastoupení Malajců při získávání těžebních licencí či systém podpor a subvencí pro majitele drobných plantáží kokosových ořechů pro jejich novou výsadbu. Nový ekonomický plán si pochopitelně získal silnou podporu původních Malajců. Vládní představitelé navíc věřili, že opatření na povzbuzení ekonomiky přinesou prosperitu zejména do venkovských oblastí, kde expanze průmyslových a obchodních příležitostí povede ke zlepšení životní úrovně zejména původního obyvatelstva. Větší podíl *Bumiputera* na ekonomické výkonosti Malajsie tak nutně nemusel znamenat omezování čínských a indických podnikatelských aktivit či dokonce násilné vyvlastňování a redistribuci. Malajci měli zejména profitovat z ekonomického růstu země, který měl mít konkrétní pozitivní dopad na životní úroveň nejširších vrstev původních obyvatel. Oficiálně se tomu říkalo *teorie rostoucího koláče,* malajský podíl koláče měl růst, aniž by zároveň docházelo ke zmenšování podílů ne-Malajců na něm.

Velká pozornost byla upřena také na oblast školství, kde, stejně jako v jiných oblastech, byli dominantní Malajci silně podreprezentováni. Mezi absolventy vysokých škol v letech 1959 až 1970 tvořili méně než jednu čtvrtinu. Číňané naopak tvořili přes 80 % absolventů lékařských, přírodovědných a technických oborů

(Abdullah, str. 210). Stejným složením se navíc vyznačoval i profesorský sbor. Indická i čínská populace zastávaly většinou pragmatický přístup, zejména proto, že si byli vědomi faktu, že v případě vyhrocených vztahů s malajskou většinou to byli právě oni, kteří mohli ztratit více. Národní ekonomický plán tak reagoval na náladu v Malajsii i na poptávku po změnách. Premiér Tun Razak navíc pro tento plán dokázal zajistit podporu všech významnějších politických stran, které zformoval do všenárodní Aliance (později Národní fronty). Tato Aliance vyznávala politiku *Rukunegara* – ideologii národní jednoty mezi rozličnými etnickými skupinami v zemi vedoucí k vytvoření sociálně spravedlivější, ekonomicky rozvinutější a modernější Malajsie. Malajci mohli využívat kvót.

NEP – ukazatele	**1970**	**1990**	**2004**
Podíl Malajců / HDP	2.4% (RM477m)	19.3% (RM20.9b)	18.7% (RM73.2b)
celková chudoba	52%	17.1%	5%
Chudoba na venkově	59%	21.8%	11%
Příjem domácnosti	RM 660 mil.	RM 1,254 mld.	RM 2,996 mld.

RM - Malajský Ringgit

(Zdroj: http://en.wikipedia.org/wiki/Malaysian_New_Economic_Policy)

Oblast vzdělávání patřila mezi kontroverznější části programu NEP. Malajci mohli využívat kvót pro přijetí na veřejné univerzity až do roku 2002. Kvóty, které garantovaly určité procento studijních míst pro původní obyvatele, byly zavedeny na počátku 70. let. Většina Bumiputra před přijetím na vysoké školy absolvovala speciální střední internátní školy (sekolah astrama) s intenzivnější přípravou, než poskytovaly běžné střední koly, které navštěvovali nemalajci. Kvóty také způsobily, že někteří z nemalajských studentů, již si to mohli dovolit, dali přednost studiu na soukromých univerzitách či odešli za studiem do ciziny (nejčastěji do USA). Částečný odliv mozků tak byl spolu s rasovou polarizací společnosti nejčastěji zmiňovanou kritikou programu NEP.

Přestože Malajsie nakonec nedosáhla všech cílů, které si svojí politikou NEP původně vytýčila, obdivuhodným ekonomickým růstem a promyšlenou politikou vlády se stala jednou z nejúspěšnějších a nejbohatších zemí jihovýchodní Asie.

Z nebývalého ekonomického růstu a s tím spojeného hospodářského rozvoje země pak profitovali zejména Malajci, kterým se podařilo překonat jejich zaostalost a výrazně zlepšit svojí socioekonomickou situaci. Protože hospodářství Malajského království rostlo od počátku 70. let do 90. let průměrně o takřka 7 % ročně, expandující ekonomika a stabilní politické prostředí dokázalo zlepšit životní úroveň Malajců, aniž by většina malajských Číňanů či Indové měla pocit, že se tak dělo na jejich účet. Akceptovat preferenční zacházení s původními Malajci tak bylo za těchto podmínek snadnější, protože z rasového smíru a prosperity těžila všechna etnika bez výjimek. Vedle snižování mezietnických nerovností a též rozdílů mezi rozvinutostí městských oblastí a venkova, se ale afirmativní opatření projevila též jedním znepokojivým aspektem. Docházelo totiž k růstu nerovností paradoxně vně původní malajské populace, mezi těmi, kteří z politiky NEP dokázali úspěšně profitovat, a těmi, kteří tuto politiku nechtěli či nedokázali využít.

6. Brazílie

O afirmativních programech v Brazílii se dá hovořit přibližně od přelomu milénia. V prosinci roku 2000 schvaluje Anthony Garotinho, guvernér státu Rio de Janeiro, místní zákon, na jehož základě se vyhrazuje polovina míst v bakalářských studijních programech pro absolventy veřejných středních škol (známé vysokým zastoupením menšinových studentů oproti soukromým středním školám). V listopadu následujícího roku pak vstupuje v platnost novela, která předchozí zákon dál upravuje tak, že 40 procent z těchto míst má být určeno pro studenty černošské či smíšené etnicity. V následujících letech pak došlo k nárůstu univerzit, které si tuto praxi osvojily a zohledňovaly afirmativní politiku ve svém přijímacím řízení.

V dubnu 2012 Nejvyšší soud jednomyslně vyslovil souhlas, aby afirmativní opatření mohla i nadále brát v potaz rasu jednotlivce jako důležitý faktor. Nejvyšší soud také konstatoval, že rasové kvóty jsou ústavní a tudíž postup, při kterém veřejné i soukromé vysoké školy vyhradily určité procento studijních míst pro (menšinové) absolventy státních středních škol byl v souladu s ústavou. Ani podpora ze strany Soudu ale neznamenala, že brazilská vláda měla sílu nařídit politiku preferenčního přijímání plošně všem vyšším vzdělávacím institucím. Obecně se tak tato politika zaváděla buď prostřednictvím univerzitních rad jednotlivých školních zařízení, či tlakem na jednotlivé vlády federálních států, aby tuto politiku přijaly za svou. V srpnu

2012 dochází k výrazné změně pojetí afirmativních opatření, když se povinnost vyhradit 50 % studijních míst pro zájemce o studium z řad znevýhodněných menšin vztahuje na všechny veřejné univerzity v zemi. Brazilský senát rozhodnutí odůvodnil historickou zodpovědností za bezpráví a diskriminaci páchané na brazilské černošské populaci a původních obyvatelích indiánského původu, kterou bylo potřeba odčinit. Ve stejném duchu své jednohlasné stanovisko odůvodnil i Nejvyšší soud. Nepřímým následkem rasové diskriminace byla též skutečnost, že většina vysokoškolských studentů přicházela ze soukromých středních škol (bělošských), proto bylo důležité umožnit vysokoškolské studium i většímu množství studentů ze státních středních škol (ty měly zpravidla nižší úroveň a vyznačovaly se větší rasovou pestrostí studentů).

Specifikem Brazílie bylo především to, že vzhledem k výrazné rasové promíchanosti obyvatel této země a rozšířeným sňatkům mezi jednotlivými etniky bylo v mnoha případech skutečně nemožné určit, kde přesně leží hranice mezi bělochy, kteří tímto systémem měli být napříště v částečné míře postiženi, a černochy, kteří z této změny měli naopak těžit. Země s takřka 200 miliony obyvatel má nejpočetnější populaci afrického původu mimo africký kontinent, a přes 40 procent populace se navíc hlásí k multietnické příslušnosti (mulati tzv. *Pardos* – *hnědí* – a dále *mesticové*, kteří se vykazují smíšeným evropským a indiánským původem). Z důvodu mimořádné rasové pestrosti a faktu, že mnoho lidí deklarovalo multietnický původ, tak afirmativním preferencím založeným čistě na rasovém základu chybělo přesnější vymezení.

Další problém představoval i celý vzdělávací systém, ve kterém špatně financované státní střední školy nebyly často schopny připravit a motivovat své žáky k přijímacímu řízení na univerzity. Důvodem nízké úspěšnosti tak nebyly rasové bariery, ale zejména špatná příprava žáků na další studium, které se jim dostalo ve státních školách. Nižší úroveň znalostí a horší připravenost tak studenty státních škol oproti soukromým výrazně znevýhodňovaly. Tento specifický problém řešila např. Universita Sao Paulo tak, že studenty ze znevýhodněných státních škol při přijímacím řízení automaticky zvýhodnila určitým bodovým bonusem, nicméně odmítla automaticky rezervovat jisté procento volných míst pro tyto studenty s poukazem na fakt, že smyslem je odměnit snahu studentů podanou pomocnou

rukou, ale nikoliv již jim automaticky garantovat přijetí. Právě ekonomická nerovnost mezi jednotlivými sociálními třídami země byla mnohem závažnějším problémem než například otevřený rasismus či segregace, kterou Brazílie na rozdíl od například USA nikdy skutečně nepoznala.

Marcia Lima, profesorka sociologie na Univerzitě v Sao Paulu, dokládá konkrétní čísla. Všeobecná školní docházka začala v Brazílii skutečně existovat až koncem 80. 20. století. V roce 2009 polovina mladých mezi 15 a 17 lety navštěvovala střední školu. U 18 až 24letých Brazilců v roce 2009 bylo pouze necelých 15 % zahrnuto v terciálním vzdělávání. V roce 1999 bylo na univerzity zapsáno ke studiu pouze 9 % černošské mládeže mezi 18 a 24 lety. Mezi bělošskými vrtevníky to ovšem bylo plných 33 procent. O deset let později bylo vysokoškolskými studenty v této věkové kategorii již 60 procent bělochů a 30 procent černošských Brazilců. To bylo mimo jiné i díky afirmativním opatřením, pro která bylo zvýšení počtu minoritních studentů na vysokých školách jednou z hlavních priorit.

E. Postoj Mezinárodní organizace práce (ILO)

Ideologické kořeny afirmativní akce mají mezinárodní charakter; objevují se v různých deklaracích a smlouvách OSN, v nástrojích ILO a v právní teorii kontrolních orgánů ILO. Aspekt rovnosti, prostupující všemi nástroji OSN, počínaje Chartou až po ty nejnižší jejich formy, je tou základnou, o kterou se afirmativní akce opírají. Všeobecná deklarace lidských práv, právě slavící 50. výročí, obsahuje klasické ustanovení: „Všechny lidské bytosti se rodí svobodné a rovnocenné co do své důstojnosti a práv. Jsou nadány rozumem a svědomím a měly by vzájemně jednat v duchu bratrství" (čl. 1). Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace vyzdvihla význam proaktivních opatření proti rasismu a poskytla základ dalším testům, pokud jde o přijatelnost takových opatření, tím, že do kriterií pro jejich posuzování zahrnula nezbytnost, holistický přístup, proporcionalitu ve vztahu k cílům, kterých má být dosaženo, a časové omezení. V čl. 2 (2) říká, že:

„Pokud to okolnosti vyžadují, provedou smluvní státy zvláštní opatření v oblasti sociální, hospodářské, kulturní a v jiných oblastech k zajištění přiměřeného rozvoje a ochrany rasových skupin nebo jejich příslušníků, aby jim bylo zaručeno plné a rovné užívání lidských práv a základních svobod. Tato opatření nemají mít

v žádném případě za následek zachování nerovnosti nebo rozdílnosti práv různých rasových skupin po dosažení účelu, pro který byla přijata."

Mezinárodní Úmluva o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech obdobně vyžadují, aby smluvní strany přijaly a prováděly politiku odstraňování diskriminace založené na různých důvodech. Při boji za rovnost žen byl Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen vyvozen logický závěr, že ze zákazu diskriminace vyplývá zejména povinnost přijímat specifická opatření k překonání důsledků předchozí diskriminace. Její čl. 4 (1) zní:

„Přijmou-li státy, smluvní strany dočasná zvláštní opatření, zaměřená na faktické urychlení zrovnoprávnění žen a mužů, nebude to považováno za diskriminaci, jak je definována v této úmluvě; v žádném případě však tato opatření nesmí ve svém důsledku vést k zachování nerovnoprávných nebo oddělených měřítek; od těchto opatření bude ustoupeno, až budou dosaženy cíle zrovnoprávnění a v oblasti možností a zacházení."

Mezinárodní organizace práce (ILO), která je nejstarší specializovanou agenturou v systému OSN, přijala dokumenty k odstranění diskriminace ve sféře spadající do jejího mandátu - tj. oblast pracovních vztahů - již o několik let dříve. V roce 1958, při zasedání konference ILO byla přijata Konvence o zákazu diskriminace (v pracovních vztazích a při výkonu profese) č. 111, doprovázená Doporučením č. 111. Vyžaduje se, aby ratifikující státy přijaly a prováděly, ve spolupráci se sociálními partnery (a jak Doporučení říká: prostřednictvím vhodného národního mechanismu) národní politiku odstraňující diskriminaci v zaměstnání. Konvence definuje pracovní vztahy široce, tj. tak, aby pokryla nejen přístup k zaměstnání, podmínky a předpoklady zaměstnání, ale též přístup k odborné přípravě. A skutečně, kontrolní orgány dohlížejí též na přístup do škol a k dalšímu vzdělávání, stejně tak jako na instituce poskytující odbornou přípravu a na jimi pořádaná přijímací řízení. Klíčovým ustanovením o rovnosti v zaměstnání je čl. 5 (2):

„Každý členský stát může po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, stanovit, že se nebudou pokládat za diskriminaci jiná zvláštní opatření, jež přihlížejí ke zvláštním

potřebám osob, které se z důvodů, kterými jsou pohlaví, věk, invalidita, povinnosti vůči rodině nebo sociální či kulturní status, obecně považují za osoby vyžadující zvláštní ochranu nebo podporu."

Z posledního ustanovení uvedeného článku je zřejmé, že tento základní mezinárodní instrument rovnosti nemůže vyvolávat žádné sémantické ani ideologické zmatky nebo překrucování koncepce rovnosti. Podle Konvence č. 111 není afirmativní akce diskriminací. Navzdory této jednoznačné pozici přetrvávají vůči této koncepci nadále opoziční názory, nehledě na stížnosti ohledně jejich aplikační obtížnosti a na reakce médií zmíněné výše. Jak Faundez říká: *Kritikové afirmativních akcí, případně jejich částí, obecně argumentují, že tato opatření ohrožují princip volné soutěže* (str. 1). Kontrolní orgány ILO ověřující, zda ratifikující státy přijaly "zvláštní opatření", afirmativní akce a opatření na podporu zaměstnanecké rovnosti vítají, aniž by je diferenciovaly na základě podmínek, za kterých jsou prováděny. Kontrolní orgány je berou jako součást národní politiky k překonání minulé nebo současné diskriminace v zaměstnání. Prohlašují, v souladu s tímto článkem, že taková opatření nejsou ve smyslu Konvence diskriminační. Proto ILO neužívá fráze jako "obrácená diskriminace". Pokud příslušný nástroj jako takový zahrnuje zřejmé proaktivní kroky, preference a "favorizaci" (jak to kritikové nazývají), musí být akceptován jako legitimní nástroj v boji proti diskriminaci v zaměstnání. To logicky vyplývá ze zjištění, že zákonný zákaz diskriminace není dostatečný k tomu, aby byla diskriminace v praxi odstraněna.

Výbor nehodnotil rozdílné postoje k afirmativním akcím, které zaujaly soudy ve Spojených státech a v Jihoafrické republice, neboť první ze zemí neratifikovala Konvenci č. 111 a druhá ji ratifikovala 5. března 1997 s tím, že zprávu o jejím provádění bude předkládat týž rok (1999). Německo konvenci ratifikovalo, a proto CEACR ověřoval, jak dalece jsou pravidla rovnosti pohlaví, přijatá městem Brémy, a zrušená Evropským soudním dvorem při projednávání případu Kalanke, v souladu s článkem 5. CEACR odmítl stanovisko naznačující kritiku automatické preference žen v případě, kdy kandidáti různého pohlaví vybraní k povýšení mají stejnou kvalifikaci a jedná se o sektor, kde jsou ženy podreprezentovány. Místo toho prohlásil, že takový vývoj by mohl v zasáhnout německou aplikaci Konvence č. 111 a požádal vládu, aby ho informovala o tom, jaký má rozhodnutí ESD praktický dopad.

Tato informace byla vládou poskytnuta při podání následné zprávy o plnění (viz ILO (1998a, str. 337). Když indický soud potvrdil afirmativní akci založenou na příslušnosti ke kastě, CEACR opatření uvítal a požádal o poskytování informací o dosažených výsledcích, vztahujících se k participaci v zaměstnání a pracovním podmínkám. Australské případy nevyvolaly při předkládání zpráv o plnění konvence pozornost CEACR.

Kontrolní orgány ILO ve svých nejaktuálnějších obecných i speciálních výzkumech o aspektech diskriminace v zaměstnání (ILO, 1996 a 1998b) nezkoumalo afirmativní akce z hlediska detailů vztahu mezi rovnosti příležitostí a rovnosti výsledku. Necítily se být kompetentní, aby se pokoušely zaujmout místo v diskusi, zda by speciální opatření měla být zaměřena výlučně na vytvoření stejné startovní čáry všem skupinám, bez ohledu na pozdější výsledek, nebo zda by jim měl být zaručen stejný výsledek. Komentátoři různých systémů uplatňovaných po celém světě jako Castle (1995), Edwards (1995), Faundez (1994), Hofmeyr (1993), Innes, Kentridge a Perold (1993, Loenan a Veldman (1996), Ońeill a Handley (1994) a Solomos (1989) toho o výhodách a nevýhodách každého z přístupů napsali mnoho. Ostatní, jako Bacchi (1994) obecně a Scutt (1990, str. 120-123) k samé podstatě principu namítali, že posuzování zavržených koncepcí by mělo být přezkoumáno. V podnikových návodech k afirmativním akcím bývá varování před rizikem subjektivity při slepém spoléhání se na samu "podstatu", bez pečlivého zkoumání, co ta podstata znamená v kontextu příslušného podniku (viz CCH (1990), čl. 106). Z mezinárodního hlediska však Konvence ILO (čl. 2) vyžaduje, aby ratifikující stát *přijal a prováděl národní politiku zaměřenou na rozvoj rovných příležitostí a rovného zacházení s cílem odstranit jakoukoliv diskriminaci, a to metodami přiměřenými národním podmínkám a praxi* při zaměstnávání a výkonu povolání. Cílem je zamezit diskriminaci, přičemž se určení způsobu, jakým to bude zajištěno, ponechává na každém příslušném státu.

CEACR si však vymezil svou pozici jistými aspekty charakteru jak koncepčního, tak i metodologického. Například to znamená, že předmětná opatření by měla být konstruována tak, aby nastolovala rovnováhu; tím je pak dán požadavek, aby opatření byla úměrná charakteru a rozsahu ochrany, kterou cílová skupina potřebuje (ILO, 1996, par. 134ff). Poté, co jsou zvláštní opatření přijata, měla by být periodicky ověřována, aby bylo jisté, že jsou stále potřebná a efektivní. Tento názor zastává

CEACR vždy, když pomáhá institucím pověřeným dohledem nad zákonností afirmativních akcí, tj. soudům, používat jasně stanovená mezinárodní pravidla. Členové ILO podporují při schvalování programu a rozpočtu ILO mnoho výzkumných projektů vrhajících světlo na koncepční a pragmatické přístupy k afirmativním akcím v různých zemích. Publikace autorů Chari (1994), Davis (1993), Ghee (1995), ILO-CEET (1997), Lim (1994), O´Regan a Thompson (1993), Ronalds (1998), Serna Calvo (1996) a Ventura (1995) vysvětlují v různé míře detailů, jak byly afirmativní akce zaváděny a jak aktuálně působí v zemích po celém světě, v Africe, Asii, Evropě, Severní Americe a Jižní Americe. ILO v poslední době připravila množství výcvikových manuálů a nástrojů vztahujících se k afirmativním akcím v zaměstnání, jde o ILO (1995 a 1997) a o Lim (1996).

F. Historie afirmativních opatření v USA v datech

1961

Vládní nařízení 10925 z pera administrativy prezidenta Kennedyho zavádí termín afirmativní akce. Ukládá federálním dodavatelům přijmout *taková pozitivní opatření (affirmative actions), aby s uchazeči o práci bylo zacházeno rovnocenně bez ohledu na jejich rasu, barvu pleti, náboženské vyznání či pohlaví.*

Založen Výbor pro rovné příležitosti (Committee on Equal Employment Oportunity)

1964

Schválen Zákon o občanských právech, který zakazuje diskriminaci ve společnostech s 15 a více zaměstnanci, bez ohledu na to, jedna-li se o vládního dodavatele či nikoliv.

Založena Komise pro rovné pracovní příležitosti (Equal Employment Opportunity Commision – EEOC). Má za úkol dohlížet na dodržování Zákona o občanských právech. EEOC zavedla jednoduchý, ale efektivní monitorovací systém pro zjišťování diskriminačního jednání firem.

1965

Prezident Johnson vydává vládní nařízení 11246, které přikazuje všem vládním dodavatelům a subdodavatelům přijmout pozitivní opatření na rozšíření pracovních příležitostí pro menšiny.

Je založen Úřad na dodržování federálních smluvních programů (Office of Federal Contract Compliance – OFCC).

Prezident Johnson se v projevu předneseném 4. června na Howardově univerzitě obrací k národu s výzvou k prosazení spravedlivých podmínek a rovných příležitostí pro všechny. Zdůrazňuje význam afirmativních opatření v situaci, kdy občanská práva sama na odstranění přetrvávající a hluboce zakořeněné diskriminace nestačí.

1966

Od tohoto roku jsou všechny soukromé společnosti s více než 100 zaměstnanci, stejně jako federální dodavatelé, jejichž objem státních zakázek převýšil 50 000 dolarů a současně zaměstnávající více než 50 pracovníků, povinny předkládat zprávy, které se týkaly celkové skladby zaměstnanců v jejich společnosti. Tyto zprávy byly rozděleny do 9 kategorií podle druhu zaměstnání, oboru či sektoru a musely být vyhotovovány pro každou etnickou menšinu i ženy zvlášť. Opatření měla zabránit diskriminaci na základě rasy či pohlaví.

1967

President Johnson upravuje vládní nařízení 11246 tak, aby se pozitivní opatření vztahovala i na ženy. Federální dodavatelé mají nově při tvorbě pracovních míst zohledňovat ženy a menšiny.

1968

Úřad na dodržování federálních smluvních programů (OFCC) zavádí nařízení, které od vládních dodavatelů vyžadují písemné závazky obsahující časové harmonogramy (goals and timetables) zavádění afirmativních programů.

1969

Schválení tzv. *Filadelfského plánu*, který měl zaručit spravedlivé náborové praktiky v oblasti stavebnictví. Plán dostal svůj název podle pilotního města, kde vláda chtěla prolomit diskriminační praktiky zaměstnaneckých svazů.

Vzniká Úřad pro podnikatelské subjekty ve vlastnictví menšin (Office of Minority Business Enterprise), jenž byl v roce 1979 přejmenován na Rozvojovou agenturu pro podnikání menšin (Minority Business Development Agency).

1971

Nařízení č. 4 je přepracováno, aby zahrnovalo vedle menšin i ženy.

President Nixon vydává vládní nařízení č. 11625 přikazující vládním úřadům a agenturám vytvoření detailních plánů a programových cílů pro své dodavatelské organizace.

1973

Administrativa prezidenta Nixona vydává Memorandum o přípustných cílech a harmonogramech ve státních a místních samosprávách, které rozlišuje mezi povolenými cíli a harmonogramy a nepřípustrnými kvótami.

Thomas Nagel v časopise *Philosophy & Public Affairs* publikuje článek pod názvem *Rovné zacházení a vyrovnávací spravedlnost* (*Equal Treatment and Compensatory Justice*) a Judith Thomsonová ve stejném duchu píše článek pod názvem *Preferenční zaměstnávání* (Preferential Hiring). Obě eseje od Thomsonové a Nagela tlumočily souhlas s používáním upřednostňování jako akceptovatelného a důležitého způsobu nápravy stávajícího stavu.

V případu Marco de Funis versus Washington University se běloský zájemce o studium Washingtonskou univerzitu obrátil na soud. Cítil se být poškozený faktem, že byl nepřijat ke studiu i přes to, že výsledky jeho přijímacího testu jej zařadily téměř před všechny přijaté studenty černé pleti. De Funis školu zažaloval, v první instanci spor vyhrál a byl přijat. Nejvyšší soud státu Washington však toto rozhodnutí změnil a nařídil studentovi školu opustit. De Funis se odvolal k Nejvyššímu soudu, jenž mu dovolil pokračovat ve studiu.

1972

Ministerstvo práce výrazně přepracovalo Vládní nařízení č. 4, povinnost uplatňovat pozitivní diskriminaci se tak ze stavebních firem, realizující vládní zakázky, rozšiřuje plošně do všech zbývajících oblastí. Systém plánů, cílů a harmonogramů na zvýhodňování menšin se tak nově vztahuje na širokou škálu pracovišť od nemocnic a bank přes vzdělávací instituce až po ocelárny či letecký průmysl.

1978

Nejvyšší soud v případu University of California versus Bakke potvrzuje ústavnost pozitivních opatření tím, že podpořil užití rasy jako jednoho z faktoru, ke kterému se může přihlížet při výběru mezi stejně kvalifikovanými uchazeči.

Dochází ke sloučení OFCC a dalších 11 federálních úřadů, které se zabývaly dodržováním zákonů na ochranu před diskriminací. Vznikl tak nový úřad *Úřad na dodržování federálních smluvních programů* (Office of Federal Contract Compliance Programs/ OFCCP), jenž byl řízen přímo Ministerstvem práce.

1979

President Jimmy Carter vydává vládní nařízení 12138, kterým zřizuje Národní program ženského podnikání (National Women´s Business Enterprise Policy) a ukládá vládním agenturám vyvinout pozitivní opatření k podpoře podnikatelů žen.

Nejvyšší soud v případu United Steel Workers of Amerika AFL-CIO versus Weber rozhoduje, že pozitivní opatření zohledňující rasu a vytvořená k eliminaci očividné rasové nevyváženosti na pracovišti jako následek předcházejících diskriminačních praktik a jejích následků jsou přípustná, pokud jsou dočasná a neporušují práva bělošských zaměstnanců.

1980

V rozsudku ve věci Fullilove versus Klutznick Nejvyšší soud rozhodl, že obecně je legislativa umožňující pozitivní diskriminaci přípustná a tudíž v souladu s Ústavou, ale konkrétní zákon nebo právní předpisy vydané jednotlivými státy týkající se pozitivní diskriminace mohou být vždy přezkoumány z hlediska jejich ústavnosti a

musí být pod přísným dohledem a kontrolou ze strany veřejné moci, aby nedocházelo k jejich zneužíváním a tím k diskriminaci majority.

1983

President Ronald Reagan vydává vládní nařízení 12432, které nařizuje každé federální agentuře s větším rozpočtem a veřejným zaopatřováním vyvinout plán na podporu menšinového podnikání.

1987

Nejvyšší soud rozhoduje v případu Johnson versus Transportation Agency, Santa Clara County, California, že výrazné podreprezentování žen a menšin ospravedlňuje užití rasy či pohlaví jako faktoru při výběru kvalifikovaných uchazečů.

1986

Nejvyšší soud vynáší rozsudek ve věci Wygant v. Jackson Board of Education. V tomto případě Odborový výbor pro vzdělávání a učitele ve státě Michigan doplnil ke své kolektivní smlouvě ustanovení o afirmativní akci, poskytující během propouštění ze zaměstnání zvláštní zacházení učitelům pocházejícím z minoritních skupin: podíl při jejich propouštění by neměl přesáhnout celkový podíl minoritních učitelů. Výsledně byli propuštěni někteří bílí učitelé, včetně paní Wygantové, zatímco minoritní učitelé s nižším počtem let praxe v zaměstnání zůstali. Rozhodnutím 5:4 soud shledal, že takovým propuštěním je ohroženo ustanovení Ústavy o rovnosti ochrany občanů.

1989

Prvním významným rozsudkem (precedentem) je rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci City of Richmond versus Croson. V případě Croson se Nejvyšší soud zabýval souladem institutu afirmativních opatření s čtrnáctým dodatkem americké ústavy, který zaručuje „rovnost pro všechny americké občany“, a to bez rozdílu pohlaví, rasové a národností příslušnosti. Spor, jestli je zvýhodňování menšin v souladu s americkou Ústavou, se poprvé dostává před Nejvyšší soud.

1994

V případu Adarand Constructors, Ing versus Pena rozhoduje Nejvyšší soud (těsnou většinou 5:4), že federální programy afirmativních opatření na zlepšení rasové rovnosti v institucích zajišťujících zásobování vládních úřadů jsou ústavní, pokud jsou přesně zacíleny k dosažení těchto vládních záměrů.

1995

V reakci na Nejvyšší soud, jenž výrazně omezil princip afirmativních akcí svým rozhodnutím ve věci Adarand Constructors v. Peña, kde konstatoval, že klasifikování lidí podle rasy zbavují jedince rovnosti před zákonem, přichází administrativa Billa Clintona se čtveřicí základních pravidel, která musí programy afirmativních akcí splňovat. Jedná se o odmítnutí kvót, žádnou nezákonnou diskriminaci, žádné upřednostňování osob, které nemají kvalifikaci pro dané zaměstnání, a konečně ukončení afirmativních programu po dosažení cíle. Nová politika vstupuje ve známost pod souslovím „Mend it, don´t end it“ (Naprav, ale neruš).

Nadstranická Glass Ceiling Commission vydává zprávu o stálé přítomnosti bariér, které zabraňují ženám a menšinám v přístupu do vedoucích pozic a vydává doporučení, aby byly afirmativní opatření využívány jako nástroj k zajištění rovného přístupu a příležitostí pro všechny kvalifikované jednotlivce.

1996

V Kalifornii přijat těsnou většinou návrh zákona 209, který ruší všechny státní afirmativní programy v oblasti zaměstnávání, vzdělávání a zadávání veřejných zakázek. Článek C nicméně povoluje generovou diskriminaci, která je „rozumě odůvodnitelná“ pro normální chod veřejných institucí, vzdělávání a zadávání veřejných zakázek.

- V případu Hopwood vs. State of Texas odmítlo páté oddělení Odvolacího soudu afirmativní akci pro nebílé, zavedenou v r. 1992 preferenčním přijímacím programem Právní školy University v Texasu. Zdůvodnění vycházelo z přísně právní konstrukce založené Zákonem o občanských právech, podle které rasa nemůže být nikdy kriteriem pro přijímání studentů. Odvolání k Nejvyššímu soudu bylo zamítnuto.

1997

Voliči v texaském Houstonu vyjadřují podporu afirmativním programům tím, že zamítají iniciativu požadující jejich zákaz. V místním referendu byli konkrétně dotázáni, zdali si přejí ukončení všech programů afirmativních opatření. Těsná většina 54 % z nich odpovídá NE.

V reakci na ukončení afirmativních programů založených na rasové preferenci na Texaské universitě schvalují texaští legislativci ve stejném roce tzv. *Top 10 Percent Plan.* Opatření garantuje automatické přijetí na všechny státní univerzity na území státu Texas těm texaským studentům, jejichž závěrečné známky je umístily mezi deseti procenty těch nejlepších ve své třídě.

V Kalifornii vstupuje v platnost zákon číslo 209, kterým se zakazují všechny formy afirmativních opatření na území tohoto státu. V textu zazní argument, že stát by neměl diskriminovat či nabízet preferenční zacházení žádnému jednotlivci či skupině za základě rasy, pohlaví, etnicity či národnostního původu v oblasti zaměstnávání ve veřejném sektoru či v oblasti veřejných zakázek.

1998

Washington se stává druhým státem po Kalifornii, který ruší státní afirmativní programy, když schvaluje tzv. Podnět 200 (Initiative 200), jenž je obdobou kalifornského zákona č. 209.

1999

Guvernér státu Florida Jeb Bush (bratr býv. amerického prezidenta J. W. Bushe) vydává nařízení, kterým zakazuje rasové upřednostňování i na území Floridy.

2003

Nejvyšší soud Spojených států amerických vydal další dvě významná rozhodnutí, které se týkala programu pozitivní diskriminace na Michiganské univerzitě. V rozsudku *Grutter versus Bollinger.* Soud potvrdil ústavnost programů pozitivní diskriminace na právnické fakultě této univerzitě, protože shledal, že je v zájmu společnosti, aby na právnické fakultě studovali příslušníci různých národnostních

menšin a proto je možné při přijímacích pohovorech každého uchazeče hodnotit podle různých kritérií.

V rozsudku Gratz verusu Bollinger nicméně Nejvyšší soud konstatoval, že programy pozitivní diskriminace nelze používat obecně, ale lze je aplikovat pouze v konkrétních a zdůvodněných případech. V tomto rozsudku, který se týkal stejné univerzity, Soud shledal program pozitivní diskriminace univerzity za protiústavní, protože plošně a bez zjevného důvodu zvýhodňoval příslušníky některých národnostních menšin (např. hispánce či afroameričany) oproti jiným (např. asiatům).

V jednom z nejdůležitějších rozhodnutí v oblasti afirmativních opatřeních Nejvyšší soud těsně (počtem hlasů 5-4) potvrzuje legálnost přijímací procedury Michiganské univerzity, když rozhodl, že rasa může být jedním ze zohledňujících faktorů

2006

V případech Parents versus Seattle a Meredith versus Jefferson utrpí afirmativní opatření porážku, když Nejvyšší soud tentokrát opět většinou jednoho hlasu (5-4) prohlásí za protiústavní školské programy ve městech Seattle a Louisville, které při přijímacím řízení zohledňují rasový původ uchazečů s odůvodněním, že tím přispívají k větší rasové diverzitě v řadách svých studentů.

2008

Ve státech Nebraska a Colorado proběhlo referendum o zákazu afirmativních opatření resp. zákazu preferencí na základě rasy a pohlaví. Pro zákaz se vysloví nadpoloviční počet voličů v konzervativní Nebrasce. V Coloradu voliči naopak návrh na ukončení platnosti afirmativních opatření odmítnou.

V listopadu 2008 je 44. prezidentem USA zvolen černošský kandidát Barack Hussein Obama.

2009

V žalobě podané *proti městu New Haven, 18 Žalobci-17 bílé a 1 hispánský-tvrdil, že výsledky z roku 2003, poručíka a kapitána zkoušek byli vyhozeni, když bylo zjištěno, že jen nemnohé hasiči kvalifikaci o postup. Město tvrdí, že vyhodil výsledky, protože se obávali, odpovědnost v rámci různorodých nárazu statutu pro udělování zkoušky, které diskriminované menšiny hasičů. Žalobci tvrdili, že se stali obětí obrácené diskriminace na základě hlavy VII Zákona o občanských právech z roku 1964.Nejvyšší soud rozhodl (5-4) ve prospěch hasičů, řka: New Haven tyto "akce v odložení zkoušky došlo k porušení hlavy VII.*

2010

V nejčtenějších amerických novinách US Today se 16. června objevuje článek Mary Beth Markleinové, který upoutá velkou pozornost. Autorka doporučuje, aby spouštěcím kritériem pro afirmativní opatření již nadále nebyla rasa, ale socio-ekonomické podmínky, ze kterých jednotliví uchazeči o studium pocházejí. V článku se odvolává na studie amerického sociologa Richarda Kahlenberga, který je dlouhodobým stoupencem třídně (nikoliv teda rasově) orientovaných afirmativních programů.

Použitá literatura

i. Knižní publikace

- BERGMANN, Barbara R. *In defense of affirmative action*. New York: BasicBooks, 1996, ix, 213 p. ISBN 04-650-9833-9.
- CAREY, K.; The Funding Gap: Low- income and Minority Students Still Receive Fewer Dollars in Many States, Washington, D.C., Education Trust 2003
- COHEN, Carl, James P STERBA *Affirmative action and racial preference: a debate*. New York: Oxford University Press, 2003, xv, 394 p. Point/counterpoint series (Oxford, England). ISBN 01-951-4895-9.
- CORNISH, Dudley Taylor. *The sable arm: Black troops in the Union Army, 1861-1865*. Str. 288. Seagull third edition. Lawrence, Kan.: W.W. Norton, 2012. ISBN 07-006-0328-X.
- DESLIPPE, Dennis. *Protesting affirmative action: the struggle over equality after the civil rights revolution*. p. 187. John Hopkins paperback edition. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 2014. ISBN 978-142-1413-709.
- DVOŘÁKOVÁ, Vladimíra. *Spojené státy americké: společnost a politika*. 1. vyd. Praha: Libri, 2002, 298 p. ISBN 80-727-7141-8.
- FONER, Eric. *Give me liberty!: an American history*. Seagull third edition. New York: W.W. Norton, 2012. ISBN 03-939-1190-X.
- FULLINWIDER, Robert K. *The reverse discrimination controversy: a moral and legal analysis*. Totowa, N.J.: Rowman and Littlefield, 1980, xi, 300 p. ISBN 08-476-6901-7.
- GLAZER, Nathan. *Affirmative discrimination: ethnic inequality and public policy*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1987, xxv, 248 p. Vlastní překlad. ISBN 06-740-0730-1.
- JANDA, Kenneth, BERRY, J., Goldman J., Huff E.. *Výzva demokracie: systém vlády v USA*. Vyd. 1. Překlad Dagmar Boušková. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 423 s. Studijní texty (Slon), 16. sv. ISBN 80-85850-54-0.
- JONES, T.E., F.J. BECKWITH. *Affirmative action: social justice or reverse discrimination?*. Amherst, N.Y.: Prometheus Books, 1997, 250 p. Contemporary issues (Buffalo, N.Y.). ISBN 15-739-2157-2.
- KAHLENBERG, Richard D.; Can separate be equal? The Overlooked Flaw at the Center of No Child Behind, New York, A Century Foundation, 2004
- KAHLENBERG, Richard D. The Remedy: Class, Race, and Affirmative Action. New York: Basic Books 1996

- KNEHANS, S. J. *In-Group Bias—Coloring Public Opinion and Spurring Public Backlash: A Comparative Analysis of Affirmative Action and Title IX*. New York, 2013. Honors Program Capstone Projects. Syracuse University.
- LEMANN, Nicholas. *The promised land: the great Black migration and how it changed America*. 1st Vintage Books ed. New York: Vintage Books, 1992, 408 p. ISBN 06-797-3347-7.
- LIPSET, Seymour Martin. *Dvousečná zbraň: rub a líc americké výjimečnosti*. V českém jazyce vyd. 1. Překlad Martin Pokorný. Praha: Prostor, 2003, 380 s. Obzor (Prostor), sv. 49. ISBN 80-726-0094-X.
- LIPSITZ, George. *The possessive investment in whiteness: how white people profit from identity politics*. Philadelphia: Temple University Press, 1998, xx, 274 p. ISBN 15-663-9635-2.
- MATUSOW, Allen J. *The Unraveling of America: a history of liberalism in the 1960s*. Athens, Ga.: University of Georgia Press, 2009, xxi, 542 p. ISBN 08-203-3405-7.
- MCPHERSON, James M. *The Negro's Civil War: how American Blacks felt and acted during the war for the Union*. Str. 237. 1st Vintage Civil War library ed. New York: Vintage Books, 2003, xviii, 366 p., [8] p. of plates. ISBN 14-000-3390-X.
- MOR-BARAK, Michàlle E. *Managing diversity: toward a globally inclusive workplace*. Third Edition. University of Southern California: SAGE Publications, Inc, 2014, xvi, 389 pages. ISBN 978-145-2242-231.
- O'CONNOR, John R, Sidney SCHWARTZ a Leslie A WHEELER. *Exploring United States history*. New York: Globe Book Company, c1986, viii, 824 s. ISBN 08-706-5558-2.
- PITHART, P.: Zvýhodňování znevýhodněných - právo na nerovnost? Minulost a současnost práv občanů, národů a národnostních menšin. 1. vyd. Klub UNESCO, Kroměříž 1998, s. 31.
- RAWLS, John. *A theory of justice: how white people profit from identity politics*. Rev. ed. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press, 1999, xxii, 538 p. ISBN 06-740-0078-1.
- SCHULMAN, Bruce J a Julian E ZELIZER. *Rightward bound: making America conservative in the 1970s*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 2008, p. 189. ISBN 0674027582.
- SCARUFFI, Piero. *A history of jazz music, 1900-2000*. United States: P. Scarufi, 2007. ISBN 978-097-6553-137.
- SMITH, Desmond S. King and Rogers M. *Still a house divided race and politics in Obama's America: the struggle over equality after the civil rights*

revolution. John Hopkins paperback edition. Princeton: Princeton University Press, 2011. ISBN 978-140-0839-766.
- TINDALL, George Brown, D. E. SHI. *Dějiny Spojených států amerických*. 5. dopl. vyd. Překlad Alena Faltýsková. Praha: NLN Nakladatelství lidové noviny, 2008, 904 s. Dějiny států. ISBN 978-807-1065-883.
- WILSON, William J. *When work disappears: the world of the new urban poor*. 1st ed. New York: Distributed by Random House, Inc., 1996, xxiii, 322 p. ISBN 06-797-2417-6.

ii. Periodika, články

- FIALA, T. Obrození ghetta. *Nový prostor*. 2009, č. 339, str. 14-15.
- HANUŠ, Jiří. USA - soumrak vzdělání?. Přítomnost. 1992, s. 27.
- KAMÍN, Tomáš. Affirmative Action – obrácená forma diskriminace? *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001, č. 4, s. 377-382.
- KAMÍN, Tomáš. Lidská práva ČHV. 2000, č. 3., s. 21 – 30.
- KLVAŇA, Tomáš. Ve znamení pozitivní diskriminace. *Respekt*. 1995, č. 28, str. 17.
- KOTLOWSKI, Dean J. Richard Nixon and the Origins of Affirmative Action. *The Historian*. 1998, vol. 60, issue 3, s. 212-234. DOI: 10.1002/9781444340952.ch12.
- KUSÝ, Tomáš. Pozitivná diskriminácia. *Deník SME*. 2004
- LEONARD, Jonathan S., David BLANCHFLOWER a Jon WAINWRIGHT. The Impact of Affirmative Action on Employment. *Journal of Labor Economics*. Chicago, Ill.: University of Chicago Press, 1984, vol. 2, issue 4. DOI: 10.1002/9780470774151.ch8.
- LUKEŠ, Dominik. Chvála pozitivní diskriminace. *Literární noviny*. 2005, roč. 16, č. 41.
- MYDANS, Seth. RIOT IN LOS ANGLES: Pocket of Tension: A Target of Rioters, Koreatown Is Bitter, Armed and Determined. *Nytimes.com* [online]. 1992 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/1992/05/03/us/riot-los-angles-pocket-tension-target-rioters-koreatown-bitter-armed-determined.html
- NAGEL, Thomas. Equal Treatment and Compensatory Discrimination. *Philosophy and Public Affairs*. 1973, vol. 2, no. 4.

- ROGERS, Bethany. “Better” People, Better Teaching: The Vision of the National Teacher Corps, 1965-1968. *History of Education Quarterly*. 2009, vol. 49, issue 3, s. 347-372. DOI: 10.1111/j.1748-5959.2009.00212.x. Dostupné z: http://doi.wiley.com/10.1111/j.1748-5959.2009.00212.x
- SMITH, James P., Finis WELCH, Edward MONTGOMERY, Harry HOLZER, Lawrence T. PINFIELD a Harry HOLZER. Affirmative Action and Labor Markets: Are They Really That Bad?. *Journal of Labor Economics*. 1984, vol. 2, issue 2, s. 61-77. DOI: 10.4324/9780203799918.ch13.
- SHER, George. Diversity. *Philosophy & Public affairs*. 1999, vol. 28, no. 2, s. 85-104.
- THOMPSON, Judith Jarvis. Preferential Hiring. *Philosophy and Public Affairs*. 1973, vol. 2, no. 4.
- WARREN, Mary Anne. Secondary sexism and Quota hiring. *Philosophy and Public Affairs*. 1977, vol. 6, no. 3.

iii. Legislativní a úřední dokumenty

- § 73 odst. 2 nařízení 71/1960Sb., o rozšíření pravomoci a odpovědnosti národních výborů a o uspořádání a činnosti jejich orgánů
- 9. Discrimination, Equality and Pluralism The Position in Australia. *Alrc.gov.au* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.alrc.gov.au/publications/9.%20Discrimination,%20Equality%20and%20Pluralism/position-australia
- Adarand Constructors, Inc. v. Peña 515 U.S. 200 (1995). *Justia.com* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://supreme.justia.com/cases/federal/us/515/200/case.html
- An Act To further promote equal employment opportunities for American workers. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/eeo_1972.html
- Council Direction 200/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatement between persons irrespective of racial or ethnic origin. In: *OJ l 180*. 19th July 2000.
- COUNCIL DIRECTIVE 2010/18/EU of 8 March 2010. *Eur-lex.europa.eu* [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF

- Declaration on the Rights of Persons Belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities. *Un.org* [online]. 1992 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.un.org/documents/ga/res/47/a47r135.htm
- Economic Opportunity Act of 1964. *Prenhall.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://wps.prenhall.com/wps/media/objects/751/769950/Documents_Library/eoa1964.htm
- European Convention on Nationality Strasbourg, 6.XI.1997. *Conventions.coe.int/* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/166.htm
- Evropská charta regionálních či menšinových jazyků Štrasburk 5. listopadu 1992. *Mkcr.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.mkcr.cz/assets/ministerstvo/Evropska-charta-regionalnich-ci-mensinovych-jazyku.pdf
- Evropská komise - Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. *Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs
- Evropská sociální charta (Turín, 18. října 1961). *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf
- Evropská úmluva o ochraně lidských práv. *Echr.cou.int* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf
- Executive Order 9981. *Trumanlibrary.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.trumanlibrary.org/9981.htm
- Executive Order 11114 - Extending the Authority of the President's Committee on Equal Employment Opportunity. *Presidency.ucsb.edu* [online]. 1963 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.presidency.ucsb.edu/ws/?pid=59053
- Executive order 11246. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-eeo.htm
- Gratz v. Bollinger (02-516) 539 U.S. 244 (2003) Reversed in part and remanded. *Law.cornell.edu* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z:http://www.law.cornell.edu/supct/html/02-516.ZS.html
- Guide to the Law - Landmark Cases under the Racial Discrimination Act 1975. *Humanrights.gov.au* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.humanrights.gov.au/guide-law-landmark-cases-under-racial-discrimination-act-1975

- Mezinárodně-právní standardy ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. *Poradna-prava.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://poradna-prava.cz/diskriminace/standardy.phtml.htm
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.nssoud.cz/zakony/120_1976.pdf
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-ras.diskriminace.pdf
- Mezinárodní úmluva o potlačení a trestání zločinu apartheidu. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-apartheid.pdf
- Mezinárodní úmluva proti apartheidu ve sportu. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-apart-sport.
- Namibia Affirmative Action (Employment) Act, 1998. *Ilo.org* [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z:http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/51168/65138/E98N
- National Labor Relations Act. *Nlrb.gov* [online]. 1935 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act
- Opční protokol k Mezinárodnímu paktu o občanských a politických právech. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/zakony/169_1991.pdf
- Podpora sociálně znevýhodněných romských žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol na období září – prosinec 2013. Msmt.cz [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/podpora-socialne-znevyhodnenych-romskych-zaku-strednich-skol-1
- Proposition 209: Text of Proposed Law. [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://vote96.ss.ca.gov./bp/209text.htm
- Rámcová úmluva na ochranu národnostních menšin. *Vlada.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/mezinarodni-dokumenty/ramcovka_letak.pdf
- RAKUŠANOVÁ, P. LINEK,L., et al. 2004. Analýza nízkého počtu žen v politických a rozhodovacích funkcích. Závěrečná zpráva projektu MPSV ZVZ 111.

- Revenue Act of 1964 (PL_88-272). *Scribd.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.scribd.com/doc/62002745/Revenue-Act-of-1964-PL-88-272
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 22. ledna 1999 č.j.: 31 Ca 230/98-25
- Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development and Others (J3895/01) [2001] ZALC 148 (25 September 2001). *Saflii.org* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.saflii.org/za/cases/ZALC/2001/148.html
- Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb., o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/historie/umluva.pdf
- Směrnice evropského parlamentu a rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. *Ec.europa.eu* [online]. 2006 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs
- Směrnice Rady 2000/43/ES. *Eur-lex.europa.eu* [online]. [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:cs:HTML
- Směrnice rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. *Mpsv.cz*[online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf
- Smlouva o založení evropského společenství. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z: http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf
- Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015). *Europa.eu* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z:http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_cs.htm
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm
- ÚHL P., RYCHETSKÝ P.: Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity, napomáhající jejich integraci do společnosti.
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958. *Cmkos.cz* [online]. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z:http://www.cmkos.cz/data/articles/down_688.pdf

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf
- Úmluva o právech dítěte. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-pravech-ditete.pdf
- Úmluva o zabránění a trestání zločinu genocidia. *Www.osn.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-genocida.pdf
- Úřední věstník Evropské unie C 326. *Eur-lex.europa.eu/* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:FULL:CS:PDF
- Usnesení vlády č. 686 ze dne 29. října 1997 (tzv. Bratinkova zpráva). *Tspweb.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.tspweb.cz/dokument-fulltext.shtml?x=133515
- Vyhlášení programu „podpora sociálně znevýhodněných romských žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol na leden – červen 2011“. *Msmt.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/vyhlaseni-programu-podpora-socialne-znevyhodnenych-romskych-3
- Vyhláška ministra zahraničních věcí 120/1976 Sb. *Nssoud.cz* [online]. [cit. 2015-02-01]. Dostupné z:http://www.nssoud.cz/zakony/120_1976.pdf
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. *Msmt.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.msmt.cz/dokumenty/aktualni-zneni-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich-k-1-zari
- Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). *Mpsv.cz* [online]. 2009 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. *Mpsv.cz* [online]. 2006 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6
- Závěrečný akt Mezivládní konference o společném trhu a Euratomu. *Euroskop.cz* [online]. [cit. 2015-02-24]. Dostupné z:http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf
- Zpráva o stavu romské menšiny v České republice za rok 2013. *Vlada.cz* [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné

z:http://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2013.pdf

- Zpráva o stavu romských komunit v České republice. *Vlada.cz* [online]. 2004 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/zprava-o-stavu-romskych-komunit-7721/.
-

iv. Akademické práce a vědecké články

- ABDULLAH, Firdaus Hj. Affirmative Action Policy in Malaysia: To Restructure Society, to Eradicate Poverty. Ethnic Studies Report, Vol. XV, No. 2, July 1997
- BARŠA, P. a A. BARŠOVÁ. Afirmativní akce: Jiná diskriminace, anebo cesta k různosti. In: *Sborník prací FSS MU*. Brno, 2003. Dostupné z:http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080305104524.pdf
- BAUEROVÁ, J. a E. BÁRTOVÁ. Proměny ženy v rodině, práci a veřejném životě. 1989, roč. 24, č. 1
- BURR, Elizabeth. Gender and language politics in France. *Gender across languages: the linguistic representation of women and men*. Philadelphia: J. Benjamins, 2003, no. 3.
- CASHIN, Sheryll. Place, not race: Affirmative Action and the Geography of Educational Opportunity. *University of Michigan journal of law reform*. Ann Arbor: University of Michigan Law School, 2014, vol. 47, č. 4.
- CHOLEVOVÁ, Marcela : Pozitivní akce - inspirativní cesta k vyrovnání startovacích podmínek. Cholevová, Marcela. In: Studia territorialia. Práce katedry amerických studií IMS FSV UK / Praha : Karolinum 1, č. 1, (2001 [vyd. 2002],) s. 155-273.
- DAHLERUP, Drude. Kvóty – Skok k rovnosti?: Potřeba mezinárodního srovnání používání volebních kvót ke získání rovného politického občanství žen. In: Švédsko: Oddělení politických věd, Universita Stockholm, 2002. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/docs/kvoty-skok-k-rovnosti.pdf
- HAVELKOVÁ, Barbara. Genderová rovnost v období socialismu. In: Bobek, P., Molek P., Šimíček V.: Komunistické právo v Československu. Kapitoly z dějin bezpráví. Masarykova univerzita, 2009, str. 195
- ONDŘEJOVÁ, Petra. *Ženy v československém parlamentu 1918 – 1938*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Str. 127.

- URBANOVÁ, Jana. *Romské etnikum a otázky vzdělávání*. Brno, 2008. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/224931/ff_m/MP_I_B.pdf. Diplomová práce. FF MUNI.

v. Internetové zdroje

- 1960 Presidential General Election Results. *Http://uselectionatlas.org/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://uselectionatlas.org/RESULTS/national.php?year=1960
- Abigail Noel Fisher: 4 Petitioner : No. 11-345. *Supremecourt.gov* [online]. 2013 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.supremecourt.gov/oral_arguments/argument_transcripts/11-345.pdf
- About caas. *Communityactionpartnership.com/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.communityactionpartnership.com/index.php?option=com_content&task=view&id=21&Itemid=113
- About Howard: History. *Howard.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.howard.edu/explore/history.htm
- Address before Joint Session of Congress, 11/27/63. MP505. *Youtube.com* [online]. Vlastní překlad. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=LF0TxpxIMA0
- Administration of Richard Nixon (1969-1974) Disposition of Executive orders signed by President Richard Nixon:. *Archives.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.archives.gov/federal-register/executive-orders/nixon.html
- Affirmative Action: Court Decisions. *Ncsl.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.ncsl.org/research/education/affirmative-action-court-decisions.aspx
- African-American History Timeline. *Infoplease.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.infoplease.com/spot/bhmtimeline.html
- African-American Religion. *Afroamhistory.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://afroamhistory.about.com/od/africanamericanreligion/
- American Colonization Society. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.britannica.com/topic/American-Colonization-Society

- Analýza výsledků voleb do PS ČR 2013. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/analyza-snemovna-2013
- Black Legislators: Primary Sources. *Pbs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.pbs.org/wgbh/amex/reconstruction/activism/ps_1866.html
- Black Legislators: Primary Sources, The 1875 Civil Rights Act. *Pbs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.pbs.org/wgbh/amex/reconstruction/activism/ps_1866.html
- Blacks and the Democratic Party. *Factcheck.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.factcheck.org/2008/04/blacks-and-the-democratic-party/
- Bleeding Kansas. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Bleeding_Kansas
- Bundespolitische Schwerpunkte: Flexi-Quote. *Kristinaschroeder.de* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.kristinaschroeder.de/berlin/schwerpunkte/flexiquote/
- City of Richmond v. J.A. Croson Co. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/City_of_Richmond_v._J.A._Croson_Co
- Civil Rights Bill Passed, 73-27; Johnson Urges All To Comply; Dirksen Berates Goldwater. KENWORTHY, E.N. *Nytimes.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.nytimes.com/learning/general/onthisday/big/0619.html#article
- CLINTON, William Jefferson. *Mend It Don't End It (1995)*. 1995. Dostupné z: http://web.utk.edu/~mfitzge1/docs/374/MDE1995.pdf
- Common Data Set 2009 - 2010, University of Texas. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://www.utexas.edu/sites/default/files/files/IMA_PUB_CDS_2009_AY.pdf
- Congress Apologizes for Slavery, Jim Crow. *Npr.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=93059465
- Contending Arguments of Slave Labor Vs. Free Labor. *Http://wiki.dickinson.edu/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://wiki.dickinson.edu/index.php/Economic_impact_of_Slavery_and_Emancipation_in_America#Contending_Arguments_of_Slave_Labor_Vs._Free_Labor
- Demographics of the United States. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Demographics_of_the_United_States

- EEOC Budget and Staffing History 1980 to Present. *Eeoc.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://www.eeoc.gov/eeoc/plan/budgetandstaffing.cfm
- Evropská komise hledá možnosti, jak překonat překážky bránící ženám v dosahování vedoucích pozic: Tisková zpráva. In: *Http://ec.europa.eu/*[online]. 2012 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/12_213_cs.htm
- Equal Employment Opportunity Commission. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Equal_Employment_Opportunity_Commission
- Equal Employment Opportunity Commission. *Thefreedictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Complaints+under+Title+VII+of+the+Civil+Rights+Act+of+1964
- Facebooková stránka Stop Pozitivní Diskriminaci Stop Rasismu Naruby. [online]. [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: https://cs-cz.facebook.com/pages/Stop-Pozitivn%C3%AD-Diskriminaci-Stop-Rasismu-Naruby/386796124753899
- Federal TRIO Programs. *Ed.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www2.ed.gov/programs/trioupbound/index.html
- Frederick Douglass USA ABOLITIONIST CA. 1818 - FEBRUARY 20, 1895. *Civilwar.org.* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.civilwar.org/education/history/biographies/frederick-douglass.html
- Freedom Rides. *Britannica.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.britannica.com/EBchecked/topic/218576/Freedom-Rides
- Fugitive Slave Act of 1850. *Thefreedictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Fugitive+Slave+Act+of+1850
- Fullilove v. Klutznick 448 U.S. 448 1980. *Http://teachingamericanhistory.org/* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://teachingamericanhistory.org/library/document/fullilove-v-klutznick-448-u-s-448/
- Global Database of Quotas for Women. [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.quotaproject.org/
- Globální databáze ženských kvót. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf

- GOLLAND, David. *Only Nixon Could Go to Philadelphia: The Philadelphia Plan, the AFL-CIO, and the Politics of Race Hiring*. New York City, 2003. Dostupné z: http://davidgolland.com/Golland/Publications/Only_Nixon.pdf. A Paper Presented at the Race and Labor Matters Conference. Brooklyn College.
- Great Migration (African American). *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Great_Migration_(African_American)
- Great Society. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Great_Society
- Griggs v. Duke Power Company. *Oyez.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.oyez.org/cases/1970-1979/1970/1970_124
- Hispanic Americans By the Numbers: From the U.S. Census Bureau. *Infoplease.com* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.infoplease.com/spot/hhmcensus1.html
- History of the United States (1945–64). *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/History_of_the_United_States_(1945%E2%80%9364)
- H. Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko. *Poradna-prava.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: poradna-prava.cz/diskriminace/marschall.doc
- Chad Whitehead: Johnson and the War on Poverty. *Scribd.com* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.scribd.com/doc/130781314/Johnson-and-the-War-on-Poverty
- Chapter 7: Nixon and Ford Administrations, 1969-1977. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/dolchp07.htm
- India Trip (1959). *Stanford.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/encyclopedia/encyclopedia/enc_kings_trip_to_india
- Institutional racism. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Institutional_racism
- JANŠOVÁ, Eliška. Jsem pro kvóty. *Denikreferendum.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.denikreferendum.cz/clanek/2416-jsem-pro-kvoty
- Jane Hodges-Aeberhard - Afirmativní akce. *Mpsv.cz* [online]. Odstavec 23. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://www.mpsv.cz/files/clanky/12464/afirmativni_akce1999.pdf

- Jim Crow laws. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Jim_Crow_laws
- Jim Crow law United States [1877-1954]. *Britannica.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.britannica.com/EBchecked/topic/303897/Jim-Crow-law
- Jim Crow Laws. *U-s-history.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.u-s-history.com/pages/h1559.html
- John F. Kennedy Inaugural Address. *Americanrhetoric.com* [online]. 1961 [cit. 2015-02-03]. Vlastní překlad. Dostupné z:http://www.americanrhetoric.com/speeches/jfkinaugural.htm
- Little Rock School Desegregation (1957). *Stanford.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://mlk-kpp01.stanford.edu/index.php/encyclopedia/encyclopedia/enc_little_rock_school_desegregation_1957/
- Longhorn Opportunity Scholarship, USA. *Scholarship-positions.com/* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://scholarship-positions.com/longhorn-opportunity-scholarship-usa/2010/09/20/
- Longhorn Scholars Program Opens Avenues for Underrepresented Students in Texas. GOODMAN, Kathy. *Diversityweb.org*[online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.diversityweb.org/digest/vol7no3/goodman.cfm
- LUŇÁKOVÁ, Zuzana. Norsko zavedlo kvóty po článku v bulváru. *Ihned.cz* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://archiv.ihned.cz/c1-38323560-norsko-zavedlo-kvoty-po-clanku-v-bulvaru
- March on Washington Movement (1941–1947). *BlackPast.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.blackpast.org/aah/march-washington-movement-1941-1947
- Medicare Turns 48: A brief history of the program from Truman and LBJ to today. *AARP.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.aarp.org/health/medicare-insurance/info-07-2013/medicare-anniversary-july-30-1965.html
- Minority Business Development Agency. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Minority_Business_Development_Agency
- NĚMCOVÁ, Miroslava. Kvóty na ženy, kvóty na muže. *Blog.idnes.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://nemcova.blog.idnes.cz/c/93758/Kvoty-na-zeny-kvoty-na-muze.html

- Norway Gender Parity. *Paulhastings.com* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.paulhastings.com/genderparity/countries/norway.html
- Office of Federal Contract Compliance Programs. *Dol.gov* [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: http://www.dol.gov/ofccp/
- Poll Tax (For Congressional Quarterly, Inc., The International Encyclopedia of Elections, forthcoming, 1999). *Hss.caltech.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.hss.caltech.edu/~kousser/dictionary%20entries/poll%20tax.pdf
- POSPÍŠIL, Ignác. Sdružení žen KDU-ČSL vs. Mladí křesťanští demokraté. *Blog.idnes.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://ignacpospisil.blog.idnes.cz/c/123712/Sdruzeni-zen-KDU-CSL-vs-Mladi-krestansti-demokrate.html
- Postavení žen v politice očima české veřejnosti. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://padesatprocent.cz/docs/postaveni-zen-v-politice-ocima-ceske-verejnosti.pdf
- Poverty in the United States. *Npc.umich.edu* [online]. [cit. 2015-02-11]. Dostupné z: http://www.npc.umich.edu/poverty/#4
- Projekt Learn More, tisková zpráva. *Unicreditbank.cz* [online]. 2011 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z: https://www.unicreditbank.cz/web/o-bance/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/projekt-learn-more-uc-se-more-podpori-socialne-vyloucene-deti-pri-ziskavani-uplatnitelneho-vzdelani
- Public Broadcasting Act of 1967. *Wikipedia.org* [online]. 2013 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/Public_Broadcasting_Act_of_1967
- Quoten-Streit mit von der Leyen schadet - Merkel Die Kanzlerin schwächelt. *N-tv.de* [online]. [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: http://www.n-tv.de/politik/Die-Kanzlerin-schwaechelt-article10488246.html
- Race and Voting in the Segregated South. *Crf-usa.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.crf-usa.org/brown-v-board-50th-anniversary/race-and-voting.html
- Racial quota. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Racial_quota
- Reserved political positions. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Reserved_political_positions
- Revised order no. 4 — Issues raised. *Http://onlinelibrary.wiley.com/* [online]. 2009 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z:http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/aehe.3640010704/abstract

- Romů s titulem přibývá. Elita menšiny se rozrůstá i díky stipendiím. *Idnes.cz* [online]. 2014 [cit. 2015-02-08]. Dostupné z:http://zpravy.idnes.cz/pribyva-romskych-vysokoskolaku-dor-/domaci.aspx?c=A140715_185827_domaci_jj
- Rozbijme v Evropě „skleněný strop“: Evropský parlament podpořil návrh Komise o zastoupení žen ve vedoucích orgánech společností. *Europa.eu*[online]. 2013 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1118_cs.doc
- Sdružení žen KDU-ČSL. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://zeny.kdu.cz/
- Schröder warnt vor Diskriminierung durch Frauenquoten. *Sueddeutsche.de* [online]. 2012 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z:http://www.sueddeutsche.de/karriere/familienministerin-will-flexible-loesungen-schroeder-warnt-vor-diskriminierung-durch-frauenquoten-1.1310452
- Smlouva o založení Evropského společenství (vybraná ustanovení). *Muni.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z:http://is.muni.cz/th/15007/pravf_r/Priloha_c._01_Smlouva_o_zalozeni_Evropskeho_spolecenstvi.txt
- Society: 1945-1950s Post-War Economic Boom and Racial Discrimination. *Understandingrace.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.understandingrace.org/history/society/post_war_economic_boom.html
- Sojourner Truth Biography Women's Rights Activist, Civil Rights Activist (c. 1797–1883). *Biography.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.biography.com/people/sojourner-truth-9511284
- Solid South. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Solid_South
- South Africa: Women's representation quotas. *Eisa.org* [online]. 2009 [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: http://www.content.eisa.org.za/old-page/south-africa-womens-representation-quotas
- Stanovy České strany sociálně demokratické. *Cssd.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.cssd.cz/data/files/stanovy_cssd-1.pdf
- Statistiky a analýzy počtu žen v politice. *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice
- Teacher Corps. *Wikipedia.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://en.wikipedia.org/wiki/Teacher_Corps

- Teaching With Documents: The Civil Rights Act of 1964 and the Equal Employment Opportunity Commission. *Archives.gov* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.archives.gov/education/lessons/civil-rights-act/
- Techniques of Direct Disenfranchisement, 1880-1965. *Umich.edu* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.umich.edu/~lawrace/disenfranchise1.htm
- The Influence of Theatre on the Harlem Renaissance. *Group3theatre.edublogs.org* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://group3theatre.edublogs.org/plays/
- The Great Society University of Michigan, Ann Arbor May 22, 1964. *Lbjlib.utexas.edu* [online]. 1964 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.lbjlib.utexas.edu/johnson/lbjforkids/gsociety_read.shtm
- The Woolworth Sit-In That Launched a Movement. *Npr.org* [online]. 2008 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=18615556.
- UCLA School of Law. [online]. [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: http://www.law.ucla.edu/
- United States House of Representatives elections, 1964. *Wikipedia.org* [online]. 1963 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://en.wikipedia.org/wiki/United_States_House_of_Representatives_elections,_1964
- Vývoj zastoupení žen v PSP ČR (1996 - 2013). *Padesatprocent.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://padesatprocent.cz/cz/zeny-v-politice/poslanecka-snemovna/vyvoj-zastoupeni-zen-v-psp-cr-1996-2013
- Weapons against poverty. *Http://www.lbjlib.utexas.edu/* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.lbjlib.utexas.edu/johnson/lbjforkids/pov_weapons.shtm
- What is Critical Race Theory? *Spacrs.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://spacrs.wordpress.com/what-is-critical-race-theory/
- What is meritocracy. *Businessdictionary.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: http://www.businessdictionary.com/definition/meritocracy.html
- What was the life expectancy of a slave in 1850?. *Answers.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://www.answers.com/Q/What_was_the_life_expectancy_of_a_slave_in_1850
- WHEELER, Sharae. DeFunis v. Odegaard: Another Kind of "Jewish Problem". Depts.washington.edu [online]. 2008 [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: https://depts.washington.edu/civilr/DeFunis.htm

- Why did Rosa Parks refuse to give up her seat on the bus? *Answers.com* [online]. [cit. 2015-02-03]. Dostupné z:http://wiki.answers.com/Q/Why_did_Rosa_Parks_refuse_to_give_up_her_seat_on_the_bus
- Women-only shortlists. *Labour.org.nz* [online]. [cit. 2015-02-28]. Dostupné z: https://www.labour.org.nz/sites/default/files/Selection%20Working%20Group%20-%20Extended%20Reference%20List_0.pdf
- Záznam z jednání Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice konané dne 21. dubna 2010. *Mpsv.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12323/zv_210410.pdf
- Ženy ve vrcholné politice ČR. *Sanep.cz* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-ve-vrcholne-politice-cr/

Dizertační práce:

Dějiny a přítomnost afirmativních opatření (pozitivní diskriminace) v USA, České republice a dalších vybraných zemích

Uživatel stvrzuje svým čitelným podpisem, že si zapůjčil tuto dizertační práci, a prohlašuje, že v případě použití jejího obsahu či části obsahu ji uvede mezi ostatní literaturu a bude ji citovat podle všeobecných pravidel.

Dne	Jméno, příjmení	Název práce	Podpis