

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Diskriminace v multikulturním světě se zřetelem k pozitivní diskriminaci.

Jan Čtvrtníček

Bakalářská práce

2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jan Čtvrtníček**
Osobní číslo: **H09148**
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**
Studijní obor: **Humanitní studia**
Název tématu: **Diskriminace v multikulturním světě se zřetelem k pozitivní diskriminaci**
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Zkoumání projevů pozitivní diskriminace v multikulturním světě je hlavním cílem bakalářské práce. Obsahem je vysvětlení pojmu diskriminace a bližší seznámení s jednotlivými typy. Důležitou součástí je antidiskriminační legislativa v ČR a zahraničí. Práce se zaměřuje na definici a uplatnění pozitivní diskriminace ve světě. Praktická část je složena z analýzy 3 - 5 případových studií zaměřených na přítomnost pozitivní diskriminace ve společnosti.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. Rovnost a diskriminace. Praha, 2007.
PRŮCHA, J. Multikulturní výchova. Teorie - praxe - výzkum. Praha, 2001.
BACHRACHOVÁ, H., SMEJKAL, V. Lexikon společenského chování. Praha, 2004.
SOWELL, T. Affirmative Action Around the World: An Empirical Study. New Haven, 2004.
COHEN, K., STERBA, J. Affirmative Action and Racial Preference: A Debate. Oxford, 2003.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.**
Katedra věd o výchově

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2012**

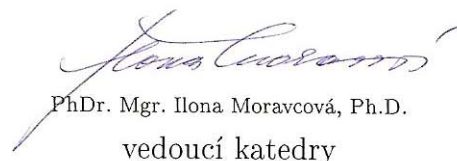


prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan



Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
532 10 Pardubice, Studentská 04

L.S.



PhDr. Mgr. Ilona Moravcová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2011

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pustiměři dne 14. 3. 2012.

Jan Čtvrtníček

Poděkování:

Velice rád bych poděkoval vedoucí bakalářské práce PhDr. Mgr. Iloně Moravcové, Ph.D. za její věcné připomínky, za její velikou ochotu a obětavou pomoc a v neposlední řadě za odborné vedení.

Anotace:

Bakalářská práce je věnována diskriminační problematice, přičemž stěžejním tématem je pozitivní diskriminace (afirmativní akce). Na začátku práce se věnuji diskriminaci obecně a také antidiskriminační legislativě. Stěžejní část bakalářské práce je zaměřena na pozitivní diskriminaci v rovinně obecné i v rovinně konkrétní (afirmativní akce v multikulturálním světě). Nedílnou součástí práce je praktická část skládající se z výzkumného šetření zaměřeného na afirmativní akci v akademickém prostředí v USA.

Klíčová slova:

Diskriminace, antidiskriminační legislativa, pozitivní diskriminace, afirmativní akce, afirmativní akce v multikulturálním světě.

Title:

Discrimination in the Multicultural World with regard to Positive Discrimination.

Annotation:

This bachelor thesis deals with the issue of discrimination, where the central issue is positive discrimination (affirmative action). At the beginning of the bachelor thesis, I devote to discrimination in general and anti-discrimination legislative too. The main part of the thesis is focused on positive discrimination in general level and in specific level (affirmative action in the multicultural world). An integral part of this thesis is the practical part consisting of the research focused on the affirmative action in academic milieu in the United States of America.

Keywords:

Discrimination, Anti-discrimination Legislative, Positive Discrimination, Affirmative Action, Affirmative Action in the Multicultural World.

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Diskriminace	12
2. 1. Předsudky a stereotypy	12
2. 2. Pojem Diskriminace	13
2. 3. Druhy diskriminace	14
2. 3. 1. Nepřímá a přímá diskriminace.....	14
2. 3. 2. Negativní a pozitivní diskriminace	14
2. 3. 3. Obtěžování	15
2. 3. 4. Pokyn k diskriminaci	16
2. 3. 5. Navádění k diskriminaci	16
2. 3. 6. Vícenásobná diskriminace	16
2. 3. 7. Pronásledování.....	17
2.4 Diskriminační důvody	17
3. Antidiskriminační legislativa	18
3. 1. Vnitrostátní legislativní dokumenty zaměřené na rovné zacházení a zákaz diskriminace	18
3. 1. 1. Antidiskriminační zákon – zákon 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací.....	19
3. 1. 2. Zákoník práce – Zákon č. 262/ 2006 Sb.	21
3. 1. 3. Zákon o zaměstnanosti – Zákon č. 435/ 2004 Sb.	21
3. 1. 4. Služební zákon – zákon č. 218/ 2002 Sb.	22
3. 1. 5. Občanský soudní řád – zákon č. 99/ 1963 Sb.	22
3. 1. 6. Zákon o přestupcích – zákon č. 200/ 1990 Sb.	22
3. 2. Mezinárodní dokumenty antidiskriminační legislativy	23
3. 2. 1. Organizace spojených národů.....	23
3. 2. 2. Rada Evropy	24
3. 2. 3. Mezinárodní organizace práce	25
3. 2. 4. Evropská unie	26
4. Pozitivní diskriminace.....	28
4.1 Afirmativní akce.....	28

4. 2 Afirmativní akce ve Spojených státech amerických	33
4. 3 Soudní rozhodnutí zaměřená na afirmativní akci ve Spojených státech amerických	36
5. Afirmativní akce v multikulturním světě	39
5. 1. Afirmativní akce v Indii	39
5. 2. Afirmativní akce v Malajsii.....	42
5. 3. Afirmativní akce na Srí Lance.....	44
5. 4. Afirmativní akce v Nigérii.....	45
5. Analýza kazuistik zaměřených na přítomnost afirmativní akce v multikulturní společnosti.....	47
6. Závěr	52
7. Seznam použité literatury a zdrojů.....	53

1. Úvod

Tématika diskriminace je neustále probírána, ať již v médiích či v různých sociálních skupinách. Nejčastěji se setkáváme s rasovou diskriminací a diskriminací z hlediska pohlaví. Tato bakalářská práce se zaměřuje spíše na méně známou, velice kontroverzní, ve světě velice diskutovanou diskriminaci – pozitivní diskriminaci. V prvé řadě, než se v této práci rozebírá pozitivní diskriminace, musí být objasněno, co to vlastně diskriminace je a jak je legislativně ošetřena. Podstatou práce je seznámení s problematikou pozitivní diskriminace v obecné rovině i v rovině konkrétní.

I když je pozitivní diskriminace realizována v desítkách států na celém světě, dokonce i v České republice, není zde vytvořena žádná základna odborné literatury týkající se pozitivní diskriminace (afirmativních akcí). V České republice je v dnešní době pozitivní diskriminace realizována spíše k narovnání genderových rozdílů, pravidelně jsou na internetu k dispozici různé závěry jednotlivých pozitivních akcí. Širší společnost ovšem nemá o problematice pozitivní diskriminace skoro žádné povědomí.

Hlavním cílem bakalářské práce je zkoumání projevů pozitivní diskriminace resp. afirmativní akce v obecné rovině a v rámci několika států – Indie, Malajsie, Srí Lanka, Nigérie a Spojené státy americké. Jedním z dalších cílů je obohatit vědecké práce v České Republice o práci, která se zabývá diskriminací s velkým důrazem na pozitivní diskriminaci. Tato problematika není v České Republice dostatečně zpracována, dokonce nebyla vydána kniha, napsaná v českém jazyce, zabývající se komplexně pozitivní diskriminací. Prací bakalářských či diplomových bylo napsáno na téma pozitivní diskriminace jen minimum – jednotky - desítky, což je podle mě v rámci všech kvalifikačních prací nízké číslo. A pokud se nějaká závěrečná práce věnuje pozitivní diskriminaci, snaží se popsat pozitivní diskriminaci Romů v ČR. Cílem je tedy i poskytnutí informací o pozitivní diskriminaci odborné veřejnosti. Cílem je také poukázat na jednotlivé projevy pozitivní diskriminace v analýze tří případových studií, a pomocí těchto projevů potvrdit přítomnost pozitivní diskriminace v multikulturním světě.

Základní metodou využívanou v této bakalářské práci je analýza českých a cizojazyčných odborných textů, dále je velice důležitá analýza různých zákonů a mezinárodních legislativních dokumentů. Hlavní metodou výzkumného šetření je analýzy a komparace případových studií.

Moje motivace k výběru tématu spočívala hlavně v tom, že i když je pozitivní diskriminace v dnešní době i ve 20. století velice aktuálním tématem, není mu věnována zdaleka taková pozornost, která by tématu náležela.

Práce zasahuje do oblasti multikulturalismu, multikulturní výchovy, sociální psychologie, sociální politiky, sociologie, antropologie a také právní nauky.

2. Diskriminace

Než se začnu zabývat konkrétně pozitivní diskriminací, je zcela nutné seznámit se základními pojmy týkající se diskriminace obecně. S diskriminací se nerozlučitelně pojí pojmy předsudky a stereotypy. Vzhledem k účelu bakalářské práce (zájem o pozitivní diskriminaci) nám zcela postačuje uvedené rozdělení druhů diskriminace. V této kapitole se také velice stručně zabývám diskriminačními důvody.

Z masových médií se k nám téměř denně dostávají informace týkající se diskriminace, ale to především diskriminace rasové. Diskriminace pozitivní není v médiích rozebírána téměř vůbec.

2.1. Předsudky a stereotypy

Předsudky a stereotypy považujeme za představy a názory, které chová určitá skupina lidí ke skupině druhé nebo k sobě samé. Josef Výrost¹ popisuje stereotypy jako soubor charakteristik, o kterých se předpokládá, že jsou vlastní určité skupině lidí. Stereotypy jsou sdílené představy a názory – tzn., že je více jedinců schopno připsat jednotlivých stereotypy určité skupině lidí.

Thomas Hylland Eriksen považuje stereotypy za: „*zjednodušené popisy kulturních rysů jiných skupin, o jejichž existenci je klasifikující skupina přesvědčena*“².

Každý z nás zná mnoho stereotypů vzhledem k jednotlivým národům, např. Francouzi jsou galantní nebo Italové hluční, apod. Stereotypy můžeme rozdělit na heterostereotypy, což jsou představy ohledně jiných národů, autostereotypy, které jsou představy o vlastním národě.

Předsudky i stereotypy jsou každodenní součástí našeho života, je velice těžké se vyvarovat uplatňování jejich různých typů. Někteří odborníci mezi těmito pojmy nerozlišují, ale existují i odborníci, kteří předsudkům dodávají negativní atribut a stereotypům neutrální či pozitivní atribut.

¹ VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (EDS.). *Sociální psychologie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8. s. 191.

² ERIKSEN, H. Thomas. *Sociální a kulturní antropologie: Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6. s. 319

2. 2. Pojem diskriminace

Hovoříme-li o diskriminaci, máme na mysli znevýhodnění jednotlivce nebo určité skupiny lidí na základě diskriminačních důvodů oproti někomu jinému. Z předchozího tvrzení vyplývá, že se pojem diskriminace používá nejčastěji v negativním významu.³ Slovo pochází z latinského *discriminare* – rozdělovat, rozlišovat. V rámci legislativy ČR není diskriminace jednotně definována. S konkrétními definicemi se setkáváme v jednotlivých úsecích práva⁴.

Definice diskriminace:

- „Rozlišování poškozujícího někoho, neuznávání jeho rovnosti a jinými, popírání nebo omezování práv určité kategorii obyvatelstva nebo určitým státním, mezinárodním organizacím apod.“⁵
- „Diskriminace je založena na nerovném rozdělení zdrojů a příležitostí.“⁶

Co je a co není diskriminace? Inzerát v novinách se zněním hledám asistentku produktového ředitele, je již diskriminací na základě pohlaví, ovšem existuje i výjimka. Pokud jsou v daném čase v platnosti nařízení týkající se politiky pozitivních akcí zaměřené na genderovou problematiku, o diskriminaci se nemusí jednat. O diskriminaci se jedná, pokud Vás majitel nechce pustit do restaurace na základě pleti, ale ne, pokud Vás majitel nepustí kvůli tomu, že jste před restaurací značně podnapilí poškodil fasádu restaurace.⁷

³ V této práci věnuji větší pozornost diskriminaci v pozitivním významu – tzv. pozitivní diskriminaci.

⁴ Resp. v jednotlivých pramenech práva – Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, aj. Viz. Kap. 3. Antidiskriminační legislativa.

⁵ KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 6. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1998. s. 127. ISBN 80-7235-023-4.

⁶ CELIBERTI, L. *Discrimination and Intolerance* In FISHER, J., PONNIAH, T. *Another World is Possible*. 2. Vyd. Londýn: ZedBooks Ltd, 2003, s. 247. ISBN-13: 978-1842773291.

⁷ Více k problematice diskriminačního chování např. v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1. nebo KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN. 978-80-740-343-1.

2. 3. Druhy diskriminace

2. 3. 1. Nepřímá a přímá diskriminace⁸

V zásadě můžeme mluvit o přímé diskriminaci tehdy, když můžeme dokázat, že s námi bylo zacházeno méně příznivě, než by bylo zacházeno s jinou osobou, která se ovšem nevyznačuje diskriminačním důvodem.⁹

Nepřímá diskriminace je složitější oproti předchozí formě. Nepřímou diskriminaci bych rád vysvětlil na jednoduchém příkladu. V azylovém domě se rozhodnou vařit výhradně českou kuchyni – toto je na první pohled neutrální rozhodnutí, ovšem například muslimské menšině nedovoluje náboženství jíst vepřové maso, pro tuto skupinu je to faktor znevýhodňující, diskriminační¹⁰

2. 3. 2. Negativní a pozitivní diskriminace

Již samostatný pojem pozitivní diskriminace je velice problematické vyjasnit. Pozitivní diskriminace není zrovna nejpřesnější pojem, ale nejlépe se v rámci české společnosti uchytil. Můžeme se setkat dále s českými ekvivalenty afirmativní akce, pozitivní akce, politika pozitivních akcí, vyrovnávací akce, vyrovnávací opatření, pozitivní opatření, obrácená diskriminace, reverzní diskriminace¹¹ Afirmativní akci můžeme považovat za úmyslné zvýhodnění části obyvatelstva (majoritní i minoritní) na úkor zbylé části společnosti. Pozitivní opatření můžeme ospravedlnit možností vytvoření rovnosti příležitostí, ale vždy, když někomu dáme nějakou výhodu, musí logicky pro někoho vzniknout nějaká nevýhoda. Častým důvodem, proč se vláda rozhodne zavést politiku pozitivních akcí, je zlepšení ekonomické situace nějakým způsobem znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Hlavní způsoby jak zlepšit ekonomickou situaci diskriminované skupiny je zajištění této skupině přístupu ke vzdělání, přístupu k pracovním příležitostem, přístupu k finančním prostředkům pomocí

⁸ Podrobně je téma rozebráno: KÜHN, Z. *Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu* in v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁹ U přímé diskriminace musíme dokázat tzv. discriminatory intent (diskriminační úmysl), i když v právní praxi většinou dokazujeme „nediskriminační úmysl“.

¹⁰ Volně podle FALTOVÁ, M., ZUNT, T. Malý průvodce diskriminační problematikou[online]. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru ICOS Český Krumlov, 2008, [cit. 2011-12-11]. Dostupný z WWW:<http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>. s. 5.

¹¹ Problematikou překladu pojmu Affirmative Action se v České republice zabývá sociolog Tomáš Kamín.

konkrétních pozitivních opatření. Bobek¹² považuje za hlavní argumenty pro ospravedlnění pozitivní diskriminace: náprava předchozích křivd (afirmativní akce je uplatňována na jednotlivce či skupiny, které byly v minulosti podrobeny negativní diskriminaci); redistribuce statků; větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí; větší reprezentace menšinových skupin.

Negativní diskriminace je přesným opakem pozitivní diskriminace. V důsledku negativní diskriminace dochází k omezování jednotlivce nebo určité skupiny, proto je většinou ošetřena právními normami.

2. 3. 3. Obtěžování

Obtěžování je nějakým způsobem urážlivé chování související s některým základním diskriminačním důvodem¹³. Toto chování je nevhodné, nepříjemné, nepřátelské. Obtěžování můžeme také považovat za chování, které vede ke snížení lidské důstojnosti. Při obtěžování není třeba hledat komparátora (referenční osobu).¹⁴ Za obtěžování můžeme považovat: šíření pomluv s úmyslem zdiskreditovat svého kolegu, sexuální narážky na kolegy atd.

Další formy obtěžování:

- Sexuální obtěžování (Sexual Harrassment)¹⁵
- Mobbing¹⁶
- Bossing¹⁷

¹² Volně podle BOBEK, M. *Rovnost jako právní problém*. S. 28 – 30. in v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

¹³ Viz. Kap. 2. 4. Diskriminační důvody.

¹⁴ Komparátor je druhá osoba, se kterou se srovnává osoba, která byla vystavena nějakému diskriminačnímu chování. Komparátor nám tedy pomáhá určit standardní situaci, standardní zacházení. U přímé diskriminace je nutné najít osobu komparátora.

¹⁵ Nežádoucí sexuální chování, které například snižuje důstojnost. Forma může být psychická a fyzická, verbální a neverbální.

¹⁶ Forma obtěžování na pracovišti – „teror na pracovišti“.

¹⁷ Bossing můžeme považovat za podtyp Mobbingu. Jedná se tedy o šikanu na pracovišti z pozice vedoucího pracovníka.

2. 3. 4. Pokyn k diskriminaci

Pokyn k diskriminaci je využití podřízeného k diskriminaci jednotlivce či skupiny lidí. Jako příklad mohu uvést – ředitel restauračního řetězce vydá pokyn svému personálnímu manažerovi, aby nepřijímal například nikoho z afroamerické menšiny.

2. 3. 5. Navádění k diskriminaci

Rozdíl oproti pokynu k diskriminaci shledáváme u navádění k diskriminaci v tom, že zde nemáme vztah nadřízenosti a podřízenosti. Navádějící přesvědčuje druhou osobu, aby diskriminovala třetí osobu.

2. 3. 6. Vícenásobná diskriminace¹⁸

Důkazem, že je problematika diskriminace stále velice aktuální, je skutečnost, že si multikulturní společnost již nevystačí s rozlišením přímé a nepřímé diskriminace, ale již od 80. a 90. let 20. stol. vytváří nové formy diskriminace. Začali se totiž objevovat případy, kdy nebylo jednoduché určit na základě, kterého diskriminačního důvodu k diskriminaci dochází, tudíž bylo vytvořeno zázemí pro vznik vícenásobné diskriminace.

Dne 2. února 2011 zveřejnila agentura FRA¹⁹ výsledky prvního výzkumného šetření týkajícího se vícenásobné diskriminace. Toto šetření dochází k výsledku, že pro menšiny, které jsou viditelné²⁰ (Romové, africké menšiny), existuje vyšší pravděpodobnost, že budou čelit vícenásobné diskriminaci. V celé EU provedla agentura FRA výzkumné šetření o rozsahu 23 500 respondentů. Bylo prokázáno, že u etnických minorit je průměrně pětkrát vyšší pravděpodobnosti setkání se s vícenásobnou diskriminací.^{21 22}

¹⁸ Termín Multiple Discrimination je velice těžké přesně zachytit českým ekvivalentem. Nejvíce se užívá pojmu vícenásobná diskriminace, nicméně se můžeme setkat i s překladem vícedůvodová diskriminace.

¹⁹ *European Union Agency for Fundamental Rights* – Agentura Evropské unie pro základní práva.

²⁰ Menšiny, které se odlišují od příslušníků majoritní populace, tím jak vypadají.

²¹ Více in *Tisková zpráva agentury FRA* [online] <<http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/PR-multiple-discrimination-CS.pdf>> nebo EU-MIDIS *Zaměřeno na údaje 5: Vícenásobná diskriminace* (únor 2011).

²² Volně podle *Tisková zpráva agentury FRA* [online], Vídeň, 2. února 2011, [cit. 2012-01-14]. Dostupná z WWW: <<http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/PR-multiple-discrimination-CS.pdf>>.

2. 3. 7. Pronásledování

Pronásledování je vlastně nějaká forma zúctování, s člověkem, na kterém jsme se v dřívější době dopustili diskriminace. Důležitým faktem je, že se oběť proti této diskriminaci bránila.

2.4 Diskriminační důvody

Právo EU rozlišuje 6 základních diskriminačních důvodů:

- pohlaví
- věk
- rasa, etnický původ
- víra
- sexuální orientace
- zdravotní postižení²³.

Další diskriminačními důvody: jazyk, politické a jiné smýšlení, sociální původ, tělesné proporce.²⁴ Podrobněji se diskriminačními důvody zabývám v kapitole zaměřené na platnou antidiskriminační legislativu v České Republice²⁵.

Mnoho platných právních dokumentů pojednává čistě o diskriminaci na základě pohlaví, ovšem teoretické koncepty zabývající se diskriminací, do jisté míry i judikatura často pracují i s pojmem gender. Termín pohlaví nám rozlišuje biologické odlišnosti mezi mužem a ženou, zatímco na gender²⁶ má vliv socializace člověka. Gender je spojen s určitými rolami, které byly vytvořeny v lidské společnosti během její historie.

²³ Více in FALTOVÁ, M., ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou*[online]. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru ICOS Český Krumlov, 2008, Dostupný z WWW:<http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>. s. 23 -32; in BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN,(EDS.) *Z. Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. Str. 219 – 450. ISBN 978-80-7179-584-1.

²⁴ Více in ČIŽINSKÝ, P., et al. *Manuál pro pracovníky institucí*, [online], Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006. Dostupný z WWW: <<http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>> s. 11 - 12.

²⁵ In 3. 1. Vnitrostátní legislativní dokumenty zaměřené na rovné zacházení a zákaz diskriminace.

²⁶ Více in VALDROVÁ, J., *Gender a společnost. Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. 1. Vydání. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.

3. Antidiskriminační legislativa

Jedním z cílů této bakalářské práce je seznámit s tématem antidiskriminační legislativy, přičemž je kladen důraz na aktuálnost legislativních dokumentů. Například Evropská Unie (dříve Evropské hospodářské společenství, Evropské společenství) již od 70. let vydává směrnice zabývající se rovností, zákazem diskriminace, ale také směrnice týkající se rovných příležitostí. Hlavním problémem při práci na této kapitole byla hlavně skutečnost, že různé směrnice vydané později, ruší směrnice vydané v dřívější době. Jako příklad mohu uvést směrnici 2006/ 54, která zrušila směrnice Rady EU, dále směrnice Evropského parlamentu – směrnice 75/117/EHS z roku 1979, 96/97/ES z roku 1996 a několik dalších²⁷.

Jelikož byla ratifikována Lisabonská smlouva, nepoužívám v této práci pojem právo Evropského společenství, ale již právo Evropské unie. Lisabonská smlouva ruší termín Evropské společenství a zavádí termín Evropská unie.

3. 1. Vnitrostátní legislativní dokumenty zaměřené na rovné zacházení a zákaz diskriminace

V dnešní době zastává funkci shrnující a zastřešující právní normy zaměřené na rovné zacházení a zákazu diskriminace zákon č. 198/ 2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací. Antidiskriminační legislativa je aplikována i v jiných právních předpisech (Zákoník práce, Služební zákon aj.). Zde se většinou několik paragrafů věnuje diskriminační problematice. V Antidiskriminačním zákoně jsou zakotveny také změny příslušných zákonů, týkajících se rovného zacházení a diskriminace.

Problémem, dle mého názoru, je nesjednocená stupnice diskriminačních hledisek v rámci všech zákonů týkající se zákazu diskriminace. Možná bude zapotřebí při novelizaci zákona č. 189/ 2009 Sb. věnovat pozornost sjednocení všech diskriminačních hledisek do jedné formy.

²⁷ Směrnici 2006/54 se podrobněji zabývám v kapitole 3. 2. 4. Evropská unie.

3. 1. 1. Antidiskriminační zákon – zákon 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací

Antidiskriminační zákon implementuje požadavky EU v rámci rovného zacházení a zákazu diskriminace.²⁸ Hlavní cíle antidiskriminační legislativy můžeme definovat jako:

- zvýšení ochrany před jakoukoliv formou diskriminace
- vytvoření shrnujícího legislativního rámce zaměřeného na rovné zacházení a zákaz diskriminace
- sociální inkluze²⁹.

Antidiskriminační zákon obsahuje 7 částí a 18 paragrafů (+ přechodná ustanovení). V části první se odkazuje na stěžejní evropské směrnice a doporučení a nadále také na Listinu základních práv a svobod. V Hlavě I. jsou určeny oblasti, kterých se diskriminační problematika dotýká – např. sociální zabezpečení, vzdělání, přístup ke zboží a službám atd. Za obrovskou výhodu považují jednotnou definici diskriminace a zahrnutí širokého spektra diskriminačních důvodů do právní normy.

„Diskriminace je jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“³⁰

Antidiskriminační zákon samozřejmě nezapomíná na rozdělení přímé a nepřímé diskriminace, na diskriminační důvody, na diskriminaci v pracovně právních vztazích. Část je věnována problematice toho, co můžeme považovat za rovné zacházení, a co již můžeme definovat jako diskriminační jednání. Je nespornou výhodou, že zákon definuje sporné situace, kdy není jednoduché posoudit, zda se jedná o diskriminaci, či ne. Relativně velká část zákona se zabývá rovností žen a mužů v oblasti pracovně –

²⁸ Stěžejní dokument – Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci dostupný z WWW <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:CS:PDF>>.

V tomto dokumentu je obsažen právně závazný návrh pro vytvoření jednotlivých antidiskriminačních zákonů jednotlivých členských zemí.

²⁹ Vyšší začlenění znevýhodněného jedince či skupiny do multikulturní společnosti.

³⁰ Zákon 198/ 2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací [online] ze dne 16. 9. 2009, [cit 2012-1-13].

Dostupný z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>>.

právních vztahů. Zcela nově objevující se pojem legitimní cíl, je určitou mírou propojen s myšlenkou afirmativní akce³¹. Za diskriminaci nepovažujeme opatření, kterým je sledován legitimní cíl, pokud je toto opatření realizováno pomocí „přiměřených“ prostředků.

Hlava II. se zabývá právními prostředky ochrany před diskriminací – je zde zakotveno právo se u soudů domáhat toho, aby bylo od diskriminace odstoupeno, a vzniklé diskriminační jednání odčiněno. Třetí hlava se týká přechodných ustanovení. Je zcela logické, že se v tomto zákoně pojednává o Veřejném ochránci práv. Veřejný ochránce práv zde ovšem není nijak ustanoven, ale je zde obsažena pouze změna zákona o Veřejném ochránci práv³². Ostatní části tohoto zákona se zabývají změnou jiných zákonů³³, do kterých právě antidiskriminační zákon ustanovuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

„Ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem

- a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace,*
- b) provádí výzkum,*
- c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací,*
- d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“³⁴*

Hlavním nedostatkem antidiskriminačního zákona shledávám nedostatečné právní ošetření pozitivní diskriminace. Zákon se o termínu zmiňuje, definuje ho, ale vůbec se například nezabývá formou či realizací pozitivního opatření. I když zákon obsahuje paragraf o změně zákona o Veřejném ochránci práv, je dle mého názoru nutné, aby antidiskriminační zákon obsahoval definici Veřejného ochránce práv, rozsah jeho kompetencí a pravomocí apod.

³¹ Poprvé se v této práci setkáváme s pojmem Affirmative Action – anglický výraz pro pozitivní diskriminaci. Afirmativní akci můžeme považovat jako systém pozitivních opatření implementovaný na skupiny podprezentované nebo na skupiny, kde se jedná o nápravu minulé diskriminace (vyrovnání).

³² Zákon č. 349 / 1999 Sb.

³³ Zákon o pojišťovnictví, Občanský soudní řád, Zákon o pojistné smlouvě atd.

³⁴ Zákon 198/ 2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací[online] ze dne 16. 9. 2009, [cit 2012-1-13].

Dostupný z WWW: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>>.

3. 1. 2. Zákoník práce – Zákon č. 262/ 2006 Sb.

„Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovně právních vztahů, při odborné přípravě 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 současně přijímaných zaměstnanců do pracovně právního vztahu.“³⁵

Tato citace je nesmírně důležitá. Nejenže se v Zákoníku práce mluví o přesném vymezení diskriminace, ale dokonce i o pozitivní diskriminaci. Toto „dočasné opatření“, o kterém se zmiňuji v citaci, můžeme považovat za pozitivní opatření. Zákon nadále zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci³⁶, podrobněji se zabývá tím, co za diskriminaci v rámci pracovně právních vztahů nemůžeme považovat.

3. 1. 3. Zákon o zaměstnanosti – Zákon č. 435/ 2004 Sb.

Na začátku tohoto právního dokumentu (§ 4) se setkáváme s paragrafem o rovném zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Přímá a nepřímá diskriminace je zde opět zakázána, dále se zde zmiňují také diskriminační důvody. Antidiskriminační zákon pojednává o důvodech z hlediska rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry a světového názoru. Zákon č. 435/ 2004 Sb. uvádí navíc ještě diskriminaci založenou na základě sociálního původu, majetku, manželského a rodinného stavu, politického či jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách (politických hnutích), členství v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

³⁵ Zákon č. 262/2006, Zákoník práce[online] ze dne 26. 9. 2006, [cit 2012-1-22]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_2>.

³⁶ Viz. Kap. 2. 3. 1. Nepřímá a přímá diskriminace.

3. 1. 4. Služební zákon – zákon č. 218/ 2002 Sb. ³⁷

Zákon o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a odměňování těchto zaměstnanců integruje zákaz diskriminace do služebního poměru v § 80. Zákon přikazuje rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru, s možností obrácení se na soudní instanci. Tento zákon opět obsahuje širší výčet diskriminačních důvodů (srovnatelný se zákonem č. 435/ 2004 Sb.).

3. 1. 5. Občanský soudní řád – zákon č. 99/ 1963 Sb.

V zákoně č. 99/ 1963 Sb. je integrován princip zákazu diskriminace v § 133a. V tomto zákoně jsou diskriminační důvody vypracovány na nejvyšší úrovni.

„Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovést, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství v zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“ ³⁸

3. 1. 6. Zákon o přestupcích – zákon č. 200/ 1990 Sb.

Zákon obsahuje část (§ 49) zabývající se přestupky proti občanskému soužití. Tento paragraf se zabývá celou paletou přestupků proti občanskému soužití. Pro vymezení antidiskriminační legislativy České republiky je zcela stěžejní přestupek, kterého se dopustím tím, že způsobím jinému příslušníkovi společnosti újmu pro jeho

³⁷ 6. prosince 2011 byl Zákon č. 218/2002 – Služební zákon novelizován. Změny jsou ovšem nepatrné a antidiskriminační části se nedotýkají.

³⁸ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. § 133a[online], [cit. 2012-1-24]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/osr/cast3h2.aspx>>.

příslušnost k minoritě nebo etnickou příslušnost, rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, politické smýšlení, sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav a manželský stav. Dle poslední novelizace lze uložit za tento přestupek pokutu až do 20 000 Kč.

3. 2. Mezinárodní dokumenty antidiskriminační legislativy

Je velice zajímavé pročitat různé mezinárodní smlouvy a reflektovat je s tehdejší společensko – historickým pozadím. Problematika všech úmluv, ať již vydaných OSN, MOP, Radou Evropy nebo EU by bohatě stačila na práci encyklopedického rozsahu. V této bakalářské práci se snažím, v rámci daného rozsahu, co nejdůležitěji popsat mezinárodní úmluvy, smlouvy a směrnice týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace.

3. 2. 1. Organizace spojených národů

OSN vydala za celou historii své působnosti mnoho úmluv zaměřených na rovné zacházení a zákaz diskriminace, přičemž se jednotlivě nebo kolektivně zaměřuje a zaměřovala na jednotlivé diskriminační důvody. V první řadě se o principu zákazu diskriminace píše v Chartě OSN (čl. 55). Existuje větší množství různých úmluv³⁹, o kterých bych se rád zmínil, ale v rámci rozsahu práce mohu jen některé vyjmenovat, popřípadě se o některé pár větami zmínit.

- Mezinárodní pakt o ekonomických, sociálních a kulturních právech (ICESCR)
- Mezinárodní úmluva o potlačení a trestání zločinů apartheidu
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (ICCRR)
- Deklarace o odstranění všech forem netolerance a diskriminace na základě vyznání nebo náboženství
- Deklarace o právech příslušníků národnostních, etnických, náboženských a jazykových skupin
- Úmluva proti diskriminaci ve vzdělávání

³⁹ Více in *Fakta a čísla OSN. Základní údaje o Organizaci spojených národů*. 1. Vydání. Praha: Informační centrum OSN, 2005. ISBN: 80-86348-02-4

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen⁴⁰ byla přijata Valným shromážděním OSN 18. 12. 1979. CEDAW definuje diskriminaci žen jako:

„jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.“⁴¹

CEDAW⁴² se vztahuje výlučně na ženy (na diskriminaci na základě pohlaví) – a umožňuje dočasné přijetí pozitivních opatření ve snaze zrovnoprávnění pohlaví. O plnění a dodržování CEDAW se již od roku 1982 stará Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. Od roku 2010 je tento úřad podřízen Vysokému komisaři pro lidská práva.

3. 2. 2. Rada Evropy

Pro Evropský soud pro lidská práva (ESLP) je v rámci zákazu diskriminace stěžejní článek 14. Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod⁴³. V soudní praxi ESLP se při řešení jednotlivých případů užívá tzv. srovnávací kritérium (comparability test). Srovnává se situace jednotlivce (skupiny lidí), který podává žalobu (stěžovatel) s obdobnou situací, co nejméně srovnatelnou se situací stěžovatele. Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení je ve článku 14 rozpracován formou, která není vždy jednoznačná, její interpretace může být různá, proto také nemůžeme odvozovat závěry o tom, jak bude ESPL rozhodovat.⁴⁴

⁴⁰ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW

⁴¹ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online] ze dne 18. 12. 1979 [cit. 2012-1-26]. Dostupný z WWW <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

⁴² Volně podle KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240. s 23 – 40. ISBN. 978-80-740-343-1.

⁴³ Volně podle ČECHOVÁ, B. *Rovnost a zákaz diskriminace v judikatuře Evropského soudu pro lidská práva* in v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

⁴⁴ Více in KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240s. s 41 - 60. ISBN. 978-80-740-343-1.

Za další dokument zmiňující se o zákazu diskriminace můžeme považovat Evropskou sociální chartu⁴⁵. Ta byla přijata v roce 1961 v Turíně. Tato charta byla podepsána za ČSFR 17. 12. 1992 ve Štrasburku. Sociální práva na nediskriminaci a rovnost jsou zmiňována již v preambuli dokumentu, v čl. 4 právo na spravedlivou odměnu za práci, v čl. 8 právo zaměstnaných žen na ochranu, v čl. 19 právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc. K Evropské sociální chartě byl vypracován dodatek, který obsahuje mimo jiné i právo rovné příležitostí a rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání. I když byla smlouva podepsána za Českou republiku, doposud nebyla ratifikována. Na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí⁴⁶ nalezneme zprávy o plnění Evropské sociální charty z jednotlivých let.

3. 2. 3. Mezinárodní organizace práce

MOP vznikla v roce 1919 a je považována za první specializovanou agenturu OSN. Z hlediska zákazu diskriminace a rovného zacházení vydala tato organizace tři stěžejní úmluvy:

- Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty,
- Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání),
- Úmluva č. 156 o rovných příležitostech a rovném zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi s rodinnými odpovědnostmi.

Ve své preambuli se Úmluva č. 111 o diskriminaci⁴⁷ (zaměstnání a povolání) odvolává na Listinu základních práv a svobod a také na Filadelfskou deklaraci. Každý členský stát, který tuto úmluvu ratifikoval, se zavázal k tomu, aby aplikoval do vnitrostátního politického systému politiku rovného zacházení a rovných příležitostí z hlediska pracovně – právních vztahů.

⁴⁵ Evropská sociální charta. Dostupná z WWW <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>>.

⁴⁶ Více informací <<http://www.mpsv.cz/cs/1132>> - na této internetové adrese naleznete rozcestník MPSV týkající se Evropské sociální charty.

⁴⁷ Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) [online] ze dne 25. 6. 1958 [cit. 2012-1-26]. Dostupný z WWW <http://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf>.

3. 2. 4. Evropská unie

V primárním právu EU, respektive ve Smlouvě o fungování Evropské unie⁴⁸ je nejdůležitější částí týkající se zákazu diskriminace článek 157⁴⁹.

V rámci sekundárního práva EU je nutné integrovat směrnice EU do vnitrostátních politických dokumentů. Pro Antidiskriminační zákon ČR jsou nejdůležitější tyto směrnice:

- Směrnice 76/207/EHS (9. 2. 1976) – v této směrnici jsou zakotvena závazná doporučení týkající se genderové rovnosti v rámci pracovně – právních vztahů a genderové rovnosti při přístupu ke vzdělání;
- Směrnice 2002/73/ES (23. 9. 2002)⁵⁰ – tato směrnice je vlastně novelizací předchozí směrnice, nahrazuje ji;
- Směrnice 75/117/EHS (10. 2. 1975) – právní akt, týkající se rovného odměňování mužů a žen v pracovně – právních vztazích;
- Směrnice 79/7/EHS (19. 12. 1978) – opatření zaměřující se na rovnost pohlaví v oblasti sociálního zabezpečení;
- Směrnice 86/613/EHS (11. 12. 1986) – směrnice zaměřena na OSVČ
- Směrnice 86/378/EHS (24. 7. 1986) – směrnice týkající se rovného zacházení pro obě pohlaví v systémech sociálního zabezpečení pracovníků;
- Směrnice 96/97/ES (20. 12. 1996) – tento právní akt nahrazuje předchozí směrnici;
- Směrnice 2000/43/ES (29. 6. 2000) – tato směrnice zavádí zásadu rovného zacházení bez ohledu na rasový či etnický původ;
- Směrnice 2000/78/ES (27. 11. 2000) – tato směrnice vytváří obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;
- Směrnice 2004/113 ES (13. 12. 2004) – směrnice zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování;

⁴⁸ Lisabonský smlouva přejmenovává Smlouvu o založení Evropského společenství na SFEU (Smlouva o fungování Evropské unie).

⁴⁹ Tento článek byl zakotven již ve Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství jako článek 119, po novelizaci ve Smlouvě o založení Evropského společenství jako článek 141, po poslední novelizaci se nachází v SFEU jako článek 157.

⁵⁰ V dnešní době ovšem již neplatí ani směrnice 2002/73/ES. Byla nahrazena směrnicí 2006/54/ES, přesněji její 3. kapitolou.

- Směrnice 2006/54/ES (5. 7. 2006) – přepracované vydání směrnic o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice 2006/54/ES⁵¹ je nejdůležitější směrnicí vydanou v posledních letech. Tato směrnice má tendenci sjednocovat a rozšiřovat předešlé směrnice EU. Směrnice ruší doposud 6 platných směrnic a to 75/117/EHS, 76/207/EHS, 2002/73/ES, 86/378/EHS, 96/97/ES, 97/80/ES. Ve směrnici 2006/54 se pojednává o rovném zacházení snad ve všech odvětvích a oborech. Často se odvolává na rozhodnutí ELSP, při výkladu jednotlivých článků se odkazuje na konkrétní případy a rozhodnutí ELSP. Tato směrnice se snaží aktuálně reformovat principy rovného zacházení a zákazu diskriminace, přitom bere v potaz aktuální potřeby multikulturní společnosti. Ve směrnici se nachází i část, stanovující, že stát může přijmout „pozitivní kroky“ ke genderovému zrovnoprávnění v pracovních – právních vztazích. Jelikož je provádění pozitivních akcí zakotvena v článku 157 SFEU, ve směrnicích vydaných od roku 2000 jsou pozitivní akce integrovány jako dobrovolná možnost pro členské státy.

⁵¹ Více in KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240s. s 79 - 132. ISBN. 978-80-740-343-1.

4. Pozitivní diskriminace

V této kapitole se snažím odbornou veřejnost seznámit se základním popisem pozitivní diskriminace, projevy a následky pozitivní diskriminace. Jelikož je „praxe afirmativní akce“ pravděpodobně nejpropracovanější v USA, často se v této kapitole odkazují na jednotlivé události a na jednotlivé soudní výroky v rámci druhé poloviny 20. století a začátku 21. stol v USA. Jako stěžejní dokument k seznámení se s touto problematikou a k vypracování této bakalářské práce jsem použil sborník CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing a také SOWELL, T. *Affirmative Action Around The World*. New Haven: Yale University Press.

4.1 Afirmativní akce

Jak jsem již zmínil na začátku práce, v některých zemích se používá ve vztahu k pozitivní diskriminaci jednotný název (USA – Affirmative Action). Ovšem v České republice není ekvivalent k afirmativní akci vůbec jednotný. Pozitivní diskriminace, pozitivní akce, vyrovnávací akce atd. Tyto pojmy používám ve své práci tak, že všechny považuji za synonymní. Jediný termín, kterému se záměrně vyhýbám, je obrácená diskriminace. Obrácená neboli reverzní diskriminace je podle mě, z hlediska udržitelnosti pozitivních akcí, zcela zavádějící. I při užití pojmu pozitivní diskriminace se dle mého názoru setkáváme s negativní konotací. A další termíny spojené s afirmativní akcí jako například kvóty a preference určitě také občanům nezní nijak pozitivně. Důležitým krokem, je dle mého názoru, vytvoření široké kampaně pro veřejnost, kde vláda objasní principy zavedených pozitivních opatření a dále proběhne společenská diskuze na jednotlivými pozitivními prvky v jednotlivých státních politikách.

„Afirmativní akci považujeme za pozitivní kroky, vedoucí ke zvýšení zastoupení minorit a žen v oblastech zaměstnání, vzdělání, podnikání, ze kterých byly historicky vyloučeny. Když tyto kroky zahrnují preferenční výběr – výběr na základě rasy, pohlaví nebo etnicity – afirmativní akce vytváří intenzivní diskuze.“⁵²

⁵² FULLINWIDER, R. *Affirmative Action*, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online]. 2011, [cit 2012-01-29]. Dostupný z: < <http://plato.stanford.edu/archives/win2011/entries/affirmative-action/> >.

Afirmativní akce je součástí politik mnoha států, Českou republiku nevyjímaje. Samozřejmě jednotlivé státy zakládají politiku pozitivních akcí na srovnatelných principech, ale praxe je samozřejmě velice odlišná. V potaz musíme vzít počet a velikost minorit, popřípadě majority⁵³, dopad společensko – historického pozadí na vývoj skupiny, antidiskriminační legislativu a mnoho dalších faktorů.

Je zcela nutné se při seznámení se s tematikou afirmativní akce rozhodnout, k jakému postoji se přikloníte. Pokud s konceptem souhlasíte nebo ho absolutně či částečně odmítáte. S konceptem afirmativní akce souhlasím, ale v rámci „praxe afirmativní akce“ se považuji spíše za neutrální osobu. Jsem schopen afirmativní akci akceptovat, ovšem musí být aplikována v přijatelném měřítku pro všechny skupiny, na nichž se nějakým způsobem podepisuje pozitivní diskriminace. Za přijatelné měřítko považuji její dočasnost, úzké zaměření a propracovanost konceptu konkrétní afirmativní akce. Nesouhlasím se systémem kvót a tvrdých preferencí. Vyrovnávací akce by měly být v takovém rozsahu, aby co nejméně „poškozovaly“ část společnosti, pro které není afirmativní akce určena. Je také nutné každou pozitivní akci, co nejpodrobněji popsat, zaznamenávat její průběh a vytvořit soubor výsledků jednotlivé pozitivní akce. Z praxe v USA je nezřídka zpozorovatelný fakt, že pozitivní opatření jsou deklarována jako dočasná, ovšem ve finální fázi se stávají platná na daleko delší dobu, než bylo deklarováno. Jako například při vytváření různých kvót pro přijetí na vysoké školy. Tyto pozitivní opatření jsou deklarována, jako pozitivní, přitom trvají už i několik desetiletí.

Nyní si shrneme pro a proti afirmativní akci⁵⁴. Jak jsem již několikrát v práci zmínil, jako hlavní rys uvádí zastánci pozitivní diskriminace nápravu minulého diskriminačního jednání, ovšem oproti tomu, kritikové považují tento argument za absolutní, protože podle nich je realizace pozitivních opatření jen další formou

⁵³ Pozitivní diskriminace se samozřejmě nemusí týkat pouze minority, ale rovněž i majority. V České republice se můžeme setkat s pojmem „diskriminace většiny“. V praxi se s tímto zvláštním případem afirmativní akce setkáváme v Malajsii.

⁵⁴ Volně podle HODGES-AEBERHARD, J.: *Pozitivní opatření nebo afirmativní akce?* [online]. International Labour Review - speciální vydání: Ženy, gender a práce 1999/3 [cit. 2012-1-30] Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1397/afirmativni_akce.pdf>. s. 1

diskriminace pro skupinu společnosti (argument nespravedlnosti), na kterou se nevztahují tyto opatření. Samozřejmě dalším argumentem tábora proti afirmativní akci je nerovnoměrné rozvržení možností a příležitostí v rámci skupiny, na kterou se vztahuje pozitivní opatření (argument neúčinnosti). Opatření nařizující firmě, aby přijímala určité procento diskriminované skupiny společnosti, je zcela absolutní v rámci „zdravého“ fungování pracovního trhu. Ovšem pokud jsou pozitivní opatření realizována v rámci „únosné“ formy pro všechny zúčastněné, měl by moderní člověk žijící v multikulturálním prostředí chápat potřebu pozitivních opatření. Zastánci pozitivních opatření mluví také o tom, že v rámci demokratického zřízení státu, kde by se na jeho řízení měli podílet všechny skupiny společnosti.

Jaké jsou nejčastěji zvýhodňované skupiny v multikulturální společnosti? V obecném povědomí přetrvává představa elementární typologie zvýhodňovaných skupin:

- rasové a etnické menšiny;
- jednotlivé kasty v rámci kastovního systému (Indie);
- ženy;
- váleční veteráni;
- lidé s nějakým postižením.

Pozitivní diskriminace je realizována pomocí široké škály pozitivních opatření. Proto se také často v České republice mluví v souvislosti s pozitivní diskriminací o „politice pozitivních opatření“. Pod termínem pozitivní opatření si většina lidí vybaví kvóty a preference určitých skupin multikulturální společnosti. Nejvýstižněji seřadil škálu pozitivních opatření odborník na evropské antidiskriminační právo Michal Bobek. Bobek⁵⁵ rozděluje pozitivní opatření na 8 základních skupin:

- pozitivní opatření zaměřená na odstraňování a prevenci přímé diskriminace – do této skupiny zařazujeme například antidiskriminační legislativu zaměřenou na odstraňování různých forem diskriminace;
- pozitivní opatření založená na principu odstraňování negativní diskriminace – vytváření antidiskriminačního legislativního rámce;

⁵⁵ Volně podle BOBEK, M. *Rovnost jako právní problém*. Str. 30-32. in v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

- skupina nepřímých opatření pomáhající znevýhodněnému či problémovému obyvatelstvu – tato opatření jsou většinou realizována pro širší spektrum společnosti, ale většinou jsou z tohoto opatření profitovány členové znevýhodněné skupiny;
- skupina pozitivních opatření pro přímou pomoc znevýhodněným skupinám – tato pomoc je již úzce specifikovaná, zaměřená na konkrétní znevýhodněnou skupinu;
- skupina pozitivních opatření realizována pomocí měkké formy preference – tzn. skutečnost, že je jedinec příslušníkem znevýhodněné skupiny bereme v potaz jako určitou výhodu;
- skupina pozitivních opatření realizována pomocí střední formy preference – daná pozice sice není určena přímo pro znevýhodněného člena společnosti, ale tento diskriminační faktor mu může zajistit přijetí na danou pozici, i když je méně kvalifikovaný než „standardní“ kandidát;
- skupina pozitivních opatření realizována pomocí tvrdé formy preference – kandidát na danou pozici zastávající pozici „standardního“ kandidáta je z přijímacího řízení předem vyloučen;
- poslední skupina jsou opatření zabývající se redefinicí obecných přijímacích kritérií na jednotlivé pracovní pozice.

Jak se tedy projevují pozitivní opatření do našeho běžného života? Můžeme si uvést nepřebernou škálu opatření, vybírám pouze ty nejpreferovanější. Během studia na vysoké škole jsem se setkal například se studijním stipendiem určeným jen romským studentům. Toto pozitivní opatření můžeme považovat za přímou finanční podporu znevýhodněné skupiny. Existuje dokonce příspěvek pro romské středoškolské studenty pomáhající jim v uhrazení školného. V rámci běžného života se setkáváme například s určitou formou podpory zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance s nějakým postižením. Jedno z možných pozitivních opatření může být například sleva na dani pro lidi s postižením. Dalším pozitivním opatřením jsou například slevy na jízdném pro studenty, důchodce či jedince s postižením.

Jaké jsou důvody pro přijetí pozitivní akce? Příklad si můžeme uvést na telefonním průmyslu Spojených států amerických. V roce 1930 bylo 235 000 operátorů, ovšem z toho jen pouhých 331 Afroameričanů. V rámci celého telefonního odvětví zaujímá 1,2% zaměstnanců Afroamerický muž a 0,2% zaměstnanců Afroamerická žena. Je možné, že se po přečtení tohoto odstavce zamyslíte. Je velice zajímavé, že z 235 000 operátorů je Afroameričanů jen 331, což je pro srovnání asi 0,141%, ale v celém odvětví pracuje 1,2% Afroamerických mužů. K jakýmkoli vyšším pozicím neměli etnické minority vůbec žádný přístup. Téměř celých 1,2% ovšem pracovalo na pomocných pracích jako například vykopání děr, do kterých potom přišel telefonní drát.

56

V České republice jsou realizována pozitivní opatření na základě integrace Romů do společnosti a také k vyrovnání genderových rozdílů ve společnosti. Je bezesporu obrovskou výhodou, že v mnoha státech celého světa je afirmativní akce součástí vnitřní politiky již několik desetiletí. Můžeme se poučit z chyb, které před námi udělaly jiné státy.

V žádném případě nejde při pozitivních akcích o nějaké obrovské zvýhodňování určité skupiny, ale o narovnání, vyrovnání, kompenzaci příležitostí a možností. Není v zájmu nikoho, aby byly tyto pozitivní akce v takovém rozsahu, kdy diskriminují vlastně druhou skupinu, tu na kterou se pozitivní opatření nevztahuje. Je velice těžké vytvářet a realizovat pozitivní opatření tak, aby nebyla považována za diskriminaci skupiny, na kterou se pozitivní opatření nevztahují. V USA je téma afirmativní akce často stěžejním politickým tématem například u kandidátů na prezidentský post.

Dříve byly používány afirmativní akce k napravení rasových křivd, ovšem v dnešní době mluvíme spíše o „nápravě genderových rozdílů“ (lépe řečeno se více veřejnost zabývá postavením žena vs. muž).

⁵⁶ SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 138. ISBN 0-300-10199-6.

4. 2 Afirmativní akce ve Spojených státech amerických

Poprvé použil termín Affirmative Action americký prezident J. F. Kennedy v prezidentském nařízení číslo 10925. Popisuje zde afirmativní akci jako soubor aktivit zaměřených na vyrovnání příležitostí a možností rasových skupin v USA v závislosti na historickém kontextu.⁵⁷

V USA vedl k vytvoření prostředí pro politiku pozitivních akcí hlavně proces zrovnoprávnění etnických menšin (Afroameričanů, Hispánců, Američanů asijského původu). Ve Spojených státech amerických jsou stěžejními dokumenty pro vznik afirmativní akce The Civil Rights Act⁵⁸ z roku 1964, který zakazuje diskriminaci na základě rasy, etnického původu ve školství, na veřejných prostranstvích a v zaměstnání a The Voting Rights Act⁵⁹ z roku 1965.

Dalším důležitým mezníkem ve vývoji afirmativní akce v USA je projev amerického prezidenta L. B. Johnsona na Howard University přednesen 4. června 1965. V duchu tohoto projevu vydal v roce 1965 exekutivní nařízení číslo 11246. V projevu s názvem To Fullfill These Rights zdůrazňuje potřebu afirmativní akce, srovnává život „bílého“ a Afroamerického muže. Situaci afroamerické části obyvatelstva USA považuje za selhání⁶⁰. Ve svém projevu uvádí tyto fakta:

- *„Před 35 lety byla míra nezaměstnanosti Afroameričanů a „bílých“ srovnatelná. Dnes je tato míra dvojnásobně vysoká.*
- *V roce 1948 byla míra afroamerických nezaměstnaných teenagerů 8%, tedy méně než „bílých“. V posledním roce se ovšem míra nezaměstnanosti vzrostla na 23 % oproti 13 % „bílých“.*
- *Mezi roky 1949 – 1959 se příjem afroamerických mužů v porovnání s „bílým“ mužem snížil v každém odvětví v zemi. Od roku 1952 do roku 1963 se střední příjem afroamerické rodiny s „bílou“ rodinou snížil z 57 % na 53 %.“⁶¹*

Rok 1968 se nestal historickým mezníkem jen pro ČSSR, ale i pro USA. V tomto roce zemřel Dr. Martin Luther King a také J. F. Kennedy. Tyto jména jsou bezesporu

⁵⁷ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 124. ISBN 0-300-10199-6.

⁵⁸ Zákon o občanských právech

⁵⁹ Zákon o volebním právu

⁶⁰ Přímou v projevu užívá Johnson pojem American Failure.

⁶¹ JOHNSON, B. J. *To Fullfill These Rights* in CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing, 1996, 368s., s. 19. ISBN 0-201-47963-X.

spojena se základními lidskými právy a hlavně s principem rovnosti ve společnosti. V roce 1968 také poprvé přichází administrativa Johnsona s předstupněm kvót nazývaným „goals and timeables“.

V roce 1969 přichází administrativa prezidenta Nixona s převratným Filadelfským plánem. Tento plán již integruje do vnitřní státní politiky konkrétní pozitivní opatření – goals (kvóty). Důsledkem zavedení „Philadelphia Plan“ do běžného života Američanů bylo zvýšení zastoupení rasových menšin ve stavebním průmyslu z 1% na 12%.⁶² V této době jsou aplikována pozitivní opatření jen v rámci státních zakázek. Zhruba o 10 let později se setkáváme s nařízením aplikovat různá pozitivní opatření jak do státních zakázek, tak i do soukromých firem v USA. Za autora Filadelfského plánu považujeme A. A. Fletchera⁶³.

V 70. a 80. letech vyvstávají mnohé soudní spory týkající se rasové, či etnické diskriminace, respektive afirmativních akcí. Tyto spory se týkaly hlavně přijímacích řízení na vysoké školy a nadále také afirmativní akce v zaměstnání. Neexistoval, dokonce ani dnes neexistuje, žádný právní rámec, jak postupovat v takových to případech. Je zcela jasné, že vytvoření takového právního rámce, by obsahovalo mnoho problematických oblastí, na které by nebylo jednoduché vytvořit jednotné stanovisko. Soudci tedy často vytvářeli v takových případech odlišná stanoviska. Někteří se při procesu vytváření svého rozhodnutí odvolávali na VII. hlavu The Civil Rights Act z roku 1964, někteří na Ústavu, někteří zase dávali přednost zájmům vnitřní politiky státu. Některé z těchto případů naleznete v další části bakalářské práce s názvem 4. 3. Soudní rozhodnutí zaměřená na afirmativní akce ve Spojených státech amerických. Během 70. a 80. let, kdy dochází k implementaci afirmativní akce do státní politiky, jsou tyto pozitivní opatření podporována, dokonce i prosazována širokou společností.

Během politiky prezidenta Reagana (1981 - 1989) a politiky prezidenta Bushe (1989 – 1993) se zcela mění koncepce afirmativních akcí. Do této doby byla politika afirmativních akcí brána v potaz jako systém kvót, tento koncept je zcela přepracován.

⁶² Volně podle MARABLE, M. *Staying on the Path to Racial Equality*. in CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing, 1996, 368s., s. 3 – 8. ISBN 0-201-47963-X.

⁶³ A. A. Fletcher je považován za otce afirmativní akce.

Probíhá široká debata nad smysluplností afirmativní akce. Společnost se začíná zajímat o konkrétní výsledky pozitivních akcí. V této době se také rozšiřují řady odpůrců afirmativních akcí.

Bill Clinton považuje vytvoření rovných příležitostí pro všechny Američany jako národní úkol. Tvrdí, že afirmativní akce nezvýhodňuje jednotlivé skupiny mezi sebou, ale snaží se dát všem rovné příležitosti (Equal Opportunity). Za zcela samozřejmý fakt považuje správnou integraci afirmativních akcí do vnitřní politiky států.⁶⁴

Prezident Clinton věří, že lidé vidí pozitivní diskriminaci v negativním světle, hlavně díky ekonomické nejistotě, kterou způsobují pozitivní opatření pro bílého muže. V této době se také rodí koncept „rozzlobeného bílého muže“⁶⁵. Tento muž naprosto odmítá afirmativní akci a vše s ní spojené. Clinton přichází s Affirmative Action Review (1998)⁶⁶ a definuje základní pilíře afirmativní akce:

- žádné kvóty v teorii, žádné kvóty v praxi;
- žádná nelegální diskriminace, tudíž i žádná reversní diskriminace;
- žádné preference pro lidi, kteří nemají požadovanou kvalifikaci;
- dočasnost opatření, musí být ukončeno, jakmile dosáhne svého cíle.⁶⁷

Z těchto základních pilířů afirmativní akce za vlády administrativy Clintona vyplývá, že kvóty a tvrdší formy preferencí jsou nelegální.

Kam se v průběhu 50 let dostala afirmativní akce, můžeme demonstrovat na složení Kabinetu Baracka Obamy. Z 22 členů jsou:

- tři Afroameričané,
- dva Hispánci,
- tři Američané asijského původu
- jeden Američan arabského původu,
- pět žen.⁶⁸

⁶⁴ Volně podle CLINTON, B. *Mend It, Don't End It*. in CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing, 1996, 368s., s. 258 – 276. ISBN 0-201-47963-X.

⁶⁵ Více informací v KRAUTHAMMER, Ch. *'Moral Values' Myth* [online], 2004. Dostupný z WWW: <<http://www.washingtonpost.com/ac2/wp-dyn/A44082-2004Nov11?language=printer>>.

⁶⁶ Více <http://clinton2.nara.gov/WH/EOP/OP/html/aa/aa-index.html>.

⁶⁷ Volně podle CANADY, Ch. T. *The Meaning of American Equality*. in CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing, 1996, 368s., s. 277 – 287. ISBN 0-201-47963-X.

Samozřejmě kritici afirmativní akce mohou ihned vytáhnout argument nespravedlnosti – kritici tvrdí, že afirmativní akce nepomáhá, skupinám, na které se zaměřuje, ale hlavně nejvyšší vrstvě v dané skupině.

4.3 Soudní rozhodnutí zaměřená na afirmativní akci ve Spojených státech amerických

Veškeré případy, o kterých se v této části bakalářské práce zmiňuji, vychází ze znalostí, které jsem získal z publikací *The Affirmative Action Debate* od G. E. Curryho a *Affirmative Action Around the World* od Thomase Sowell (pokud nevyházím z těchto knih, je v poznámce uvedeno jinak).

Během padesátileté praxe afirmativních akcí bylo projednáváno velice mnoho různých případů. Není zdaleka v mých silách, abych zde popsal všechny, respektive nejznámější případy. Několik případů popisuji a k tomu přidávám na konec podkapitoly seznam všech soudních rozhodnutí, se kterými jsem se setkal (pro zájemce o tematiku afirmativní akce).

Brown v. Board of Education (1954) – tento případ je vlastně přelomový. Poprvé zde Nejvyšší soud USA rozhodl o tom, že je rasová segregace (prozatím jen ve vzdělávací oblasti) je protiústavní (v Ústavě USA je zakotven zákaz diskriminace). Politický koncept „Separate but Equal“⁶⁹ nemá ve vzdělávací politice této doby již místo. Toto rozhodnutí napomohlo k průlomu občanských práv v USA.⁷⁰

Alan Bakke v. University of California Regents (1978) – tento případ se týká uplatnění kvót při přijímání uchazečů na Lékařskou fakultu UC v Davisu. Kvóta byla stanovena tak, že 16 ze 100 přijatých mělo být členem minoritní skupiny. Díky této kvótě se „bílý“ mladík Alan Bakke nedostal dvakrát po sobě na Lékařskou fakultu.

⁶⁸ Volně podle VELVYSLANECTVÍ SPOJENÝCH STÁT AMERICKÝCH. *Administrativa Baracka Obamy* [online], [cit. 2012-2-3]. Dostupný z WWW: <<http://czech.prague.usembassy.gov/administrativa.html>>.

⁶⁹ „Odděleně, ale rovně“

⁷⁰ Volně podle KÜHN, Z. *Rovnost a zákaz diskriminace v soudní judikatuře*. in v BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 471s. S. 407 – 409. ISBN 978-80-7179-584-1.

Těsnou většinou 5:4 byly tyto kvóty shledány za nelegální, tím pádem byl Bakke přijat na univerzitu, afirmativní program byl zrušen. Obecný afirmativní program sám o sobě nebyl shledán jako protiústavní, jen je třeba rasu považovat za plus, ale ne za hlavní přijímací kritérium. Tento případ dále rozebírám v praktické části bakalářské práce.

United Steelworkers v. Brian Weber (1979) – V ocelářských závodech je implikovaný dobrovolný afirmativní plán. Tento plán je založen na školení, kterým musíte projít, než nastoupíte do práce. Ovšem dokud nebude zvýšena různorodost na pracovišti, mělo by alespoň 50% být Afroamerického původu. Jako vstupní podmínka je nutná určitá délka odpracované doby ve firmě. I když Afroameričané nedosahovali zdaleka tak vysoké délky odpracovaného času, byli upřednostňováni v rámci vytvořené kvóty. Brian Weber byl právě jeden z „bílých“ dělníků. Nejvyšší soud rozhodl, ačkoliv se jedná o dobrovolnou afirmativní akci, nemohou být preference dotaženy až do tak tvrdé formy, a užití kvót není také nejideálnější rozhodnutím. Rozhodnutí bylo vyřčeno po vzoru případu Bakke.

Adarand Constructors Inc.v. Pena (1995) – Ministerstvo dopravy vytvářelo peněžní bonus, pro ty firmy, mezi jejichž subdodavatele patřila znevýhodňovaná část obyvatelstva. Obrovský kontrakt se týkal stavby dálnice ve státu Colorado. Supreme Court rozhodl, že případ vrátí nižší instanci k podrobnějšímu přezkoumání afirmativní akce.

Další soudní spory zaměřené na afirmativní akci:

- Fullilove v. Klutznick
- Plessy v. Ferguson
- Richmond v. J. A. Croson Company
- De Funis v. Odegard
- Firefighters v. Scotts
- *Local No.93, International Association of Firefighters v. City of Cleveland*
- Shaw v. Reno
- Missouri v. Jenkyns
- Metrobroadcasting Inc. v. FCC

- Bush v. Vera
- Shaw v. Hunt
- Miller v. Johnson
- United States v. Paradise
- Wygant v. Jackson Board of Education
- Griggs v. Duke Power
- Grutter v. Bollinger
- Gratz v. Bollinger

5. Afirmativní akce v multikulturním světě ⁷¹

Existují desítky států, ve kterých jsou uplatňována politika pozitivních akcí – USA, Kanada, Indie, Srí Lanka, Malajsie, Čína, Pákistán, Brazílie, Finsko, Francie, Německo, Česká republika, Slovenská republika, Rusko Spojené království Velké Británie a Severního Irska, Nigérie, Austrálie.

V obecné rovině můžeme konstatovat, že pro vznik afirmativní akce v daném státě je nutná multikulturní společnost. Pro tuto kapitolu jsem si vybral státy, ve kterých je relativně dlouhou dobu realizována politika afirmativních akcí a nachází se zde složitá multikulturní společnost: Indii, Malajsii, Srí Lanku a Nigerii.

O každém státě, ve kterém je realizována afirmativní akce, resp. je legislativně ošetřena pozitivní akce, by se dala napsat diplomová práce. Je tedy relativně náročné do této kapitoly zasadit všechny zásadní fakta, týkající se jednotlivých zemí, o kterých se dále zmiňuji. Kapitola je konstruována tak, že by po prostudování měla navnadit zájemce o téma, aby si vyhledali další odbornou literaturu zaměřenou na tuto tematiku. V rámci cizojazyčné (především anglické a americké) existuje mnoho desítek publikací.

5. 1. Afirmativní akce v Indii

O Indii je všeobecně známo, že je z hlediska demografického obrovská (počet obyvatel 1 170 938 000⁷²) a velice různorodá. Indie není rozdělena pouze etnickou diversitou, ale také jazyky (přes sto různých jazyků a dialektů), regionální diversitou, kastovním systémem a náboženstvím. Afirmativní akce je zde v nejobecnější formě považována za vyrovnání příležitostí podreprezentovaných skupin v závislosti na historickém pozadí. Afirmativní akce probíhají na úrovni vysokého školství, politiky zaměstnanosti, zastoupení v parlamentu, atd.

⁷¹ Hlavním zdrojem informací v této kapitole je vynikající publikace *Affirmative Action Around The World. An Empirical Study* od Thomase Sowell. Mnohými autory je tato kniha považována za „masterpiece“ odborné literatury zabývající se afirmativní akcí (Donald Kagan, Yale University). V České Republice nejsou žádné z knih zabývající se afirmativní akcí ve světě dostupné. A to existují stovky titulů zabývající se touto problematikou.

⁷² Stav obyvatelstva k roku 2010 dostupný z WWW [cit. 2012-2-6]:

<http://www.google.cz/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_&met_y=sp_pop_totl&idim=country:IND&dl=cs&hl=cs&q=po%C4%8Det+obyvatel+indie>.

Afirmativní akce by měla sloužit ke zvýšení socioekonomické úrovně nejnižších skupin kastovního systému⁷³ (hlavně Šúdrové) a také původních kmenů⁷⁴ obývajících Indii. V Indii se nepoužívá pojem afirmativní akce ani pozitivní opatření, ale pojem rezervace (rezervační systém preferující „Scheduled Castes and Tribes“). I když byly realizovány kvóty a preference již od začátku 60. let, jejich efektivita nebyla dostatečná. Proto byla v roce 1997 zřízena komise s názvem National Commission for Scheduled Castes and Scheduled Tribes, která má za úkol efektivní realizaci systému rezervací hlavně v terciálním vzdělávání, ve strojírenství – v rámci implementace pozitivních opatření do politiky zaměstnanosti.⁷⁵

„Ústava Indie povoluje státu vytvářet ustanovení, kterými jsou vyhrazena pracovní místa ve státních službách těm znevýhodněným skupinám obyvatel, které v nich nejsou adekvátně zastoupeni, 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 sociální 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 memorandumem, ve kterém se vyhrazuje 10% míst ve státní službě dalším znevýhodněným skupinám nezahrnutým v jiných rezervačních systémech, což je ve prospěch příslušníků chudých horních vrstev obyvatel“⁷⁶

⁷³ Scheduled Castes

⁷⁴ Scheduled Tribes

⁷⁵ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 30 - 31. ISBN 0-300-10199-6.

⁷⁶ HODGES-AEBERHARD, J.: *Pozitivní opatření nebo afirmativní akce?* [online]. International Labour Review - speciální vydání: Ženy, gender, 1999/3 [cit. 2012-2-7] Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1397/afirmativni_akce.pdf>, s. 13.

Je zcela jisté, že je „problematika pozitivní diskriminace“ nesmírně složitou oblastí, ve které se jen málokdy můžeme bavit o nějakých obecných tvrzeních, vztahujících se na celou tematiku afirmativních akcí. Praxe afirmativní akce v Indii je zcela odlišná například od politiky afirmativní akce v USA. V Indii jsou pozitivní kroky realizovány již více než čtyři desítky let, a následky afirmativních akcí zdaleka neodpovídají tomu, co si různá pozitivní opatření kladla za cíle a výstupy. Politika pozitivních akcí (v obecné rovině; ne z hlediska různých států) je stále ze značné části neprobádanou interdisciplinární oblastí. Přestože v některých státech je afirmativní akce realizována již téměř 50 let, existují desítky až stovky různých názorů na afirmativní akce. Je zcela logické, že díky začlenění jednotlivých pozitivních opatření do vnitřní politiky států se zvednou xenofobní nálady uvnitř státu. Pozitivní akce jsou velice často vnímány širokou veřejností jako opatření, oslabující většinu (reverzní diskriminace, obrácená diskriminace, „diskriminace naruby“). Zde shledávám obrovský problém již při „primární realizaci“ pozitivního opatření. Dle mého názoru je již v přípravné fázi, v horším případě na začátku realizace opatření zcela nezbytné vytvoření velice podrobné informační kampaně zaměřené na jednotlivé cílové skupiny. Je třeba v rámci celé specifické společnosti, vyvrátit mylnou domněnku tvrdící, že jsou pozitivní opatření prostředky pro velká zvýhodnění skupin, na které je afirmativní akce zaměřena. Toto tvrzení není v žádném případě pravdivé (resp. by při správné realizaci afirmativní akce nemělo být pravdivé), hlavním cílem afirmativní akce je termín vyrovnání, ne nějaké velké zvýhodnění. V důsledku vytvoření precizní informační kampaně můžeme předejít jak xenofobním náladám ve společnosti, tak i extremistickým projevům rasismu.

Nyní se opět vraťme k „rezervacím v Indii. Za nejznámější soudní spory zaměřené na afirmativní akci považujeme:

- State of Kerala v. U. M. Thomason
- Indira Sawhney v. Union of India

Praxe rezervačního systému v Indii není samozřejmě zaměřena na obecnou rovinu – Union of India, ale je realizována v každém členském státě zvlášť. Je důležité zmínit, že Indie byla po dlouho dobu součástí koloniálního paktu United Kingdom of the Great

Britain and Northern Ireland. Na přelomu 40. a 50. let 20. stol. se Indie vymaňuje z britské koloniální držení. Dnes je Indie již pouze členem Commonwealth of Nation⁷⁷.

Například ve státě Andhra Pradesh byl hlavním impulsem pro vytvoření afirmativní akce odlišný historický vývoj „znevýhodněných“ skupin. V roce 1956 byla minoritní skupině Telangananů přiznána určitá numerická reprezentace ve vládě a vzdělávacích institucích.⁷⁸

Jednoduše řečeno, afirmativní akce v Indii (rezervace v Indii) je založena na zvýšení účasti znevýhodněné skupiny na specifickém rozhodování – ať již v rámci politické oblasti, akademické oblasti a oblasti administrativní. Konkrétní pozitivní opatření je například realizováno rezervacemi jednotlivých pozic na kandidátních listinách.

5. 2. Afirmativní akce v Malajsii

V Malajsii se setkáváme se třemi hlavními etnickými menšinami – Malajci, Číňané, Indové⁷⁹. Podle zkušenosti z minulých kapitol ihned vytvářím falešný úsudek o tom, že skupiny, kterým by měla afirmativní akce pomoci, jsou nutně minoritní. Zcela odlišný

⁷⁷ Commonwealth of Nation – Britské společenství národů skládající se ze zhruba 50 členských zemí (bývalých kolonií a dominií) nacházejících se na pěti kontinentech. Některé členské země: Austrálie, Barma (Myanmar), Srí Lanka (Cejlón), Nový Zéland, New Foundland atd.

⁷⁸ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 37. ISBN 0-300-10199-6.

⁷⁹ Národnostní složení Malajsie – MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Malajsie*[online],[cit. 2012-2-9].

Dostupný z WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/aside/malajsie/index.html>.

„ *Národnostní složení Malajsie:*

- *Malajci (Bumiputera) - 58 %;*
- *malajsijští Číňané - 24 %;*
- *malajsijští Indové (větš. Tamilové) - 8 %;*
- *ostatní národnosti - 10 %;*
- *poloostrovní část: Malajci - 56,8 %;*
- *Číňané - 32,7 %;*
- *Indové - 10,0 %;*
- *ostatní - 0,5 %.* „

faktor oproti již zmíněným afirmativních akcí je ten, že afirmativní akce považuje za svojí hlavní a nejdůležitější cílovou skupinu dominantní etnickou skupinu – Malajce. V žádném jiném státě, ve kterém jsem se zabýval projevy pozitivní diskriminace, neexistovala cílová skupina, která by byla v dané společnosti majoritní (orientační údaj: Malajci zaujímají v Malajsii více než polovinu obyvatelstva).

Jako jeden z mnoha popudů pro vznik a realizaci afirmativních akcí v akademickém prostředí můžeme považovat fakt, že v 60. letech 20. stol. složilo státní závěrečné zkoušky v rámci titulu „Bachelor in Science“ 1488 Čínských studentů oproti zcela alarmujícímu číslu – 69 bakalářských titulů pro Malajskou část obyvatelstva. V technických oborech Čínská etnická minorita získala 408 bakalářských titulů, oproti Malajcům, kteří do svých řad přivítali pouze 4 bakaláře technického či strojírenského zaměření.⁸⁰

Hlavní polickou stranou v Malajsii je United Malay Nationalist Organization (UMNO) – tato strana je multietnická, byla vytvořena, aby uklidnila situaci ve velice napjaté Malajsii – složena také z Malayan Chinese Association a Malayan Indian Congress. Známa je tato strana jako „Alliance Party“.⁸¹

Afirmativní akce byla v Malajsii (z hlediska všech afirmativních akcí, relativně úspěšně) realizována pomocí NEP (New Economic Policy). Za hlavní cíle nové ekonomické politiky můžeme považovat:

- omezení, popřípadě odstranění chudoby
- zrychlení velice složitého a dlouhodobého postupu restrukturalizace malajské společnosti
- modernizace venkova a udržitelný rozvoj městských částí v Malajsii
- vytvoření Malajské obchodní a průmyslové komunity

⁸⁰ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 63 - 64. ISBN 0-300-10199-6.

⁸¹ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 59. ISBN 0-300-10199-6.

– atd.⁸²

5. 3. Afirmativní akce na Srí Lance

Tato konkrétní afirmativní akce má opět odlišnou formu realizace, pozitivní opatření jsou aplikována především do sektoru vysokoškolského vzdělávání, jazykové politiky a zaměstnanosti ve státním sektoru. K vytvoření prostředí pro vznik afirmativní akce vedl hlavně faktor „nadreprezentování“ etnických menšin, především Tamilů⁸³ (Tamils).

Po roce 1948 byl rozvoj země plně v rukou vzdělané, anglicky mluvící elity, ať většinového obyvatelstva – Sinhalové, tak i menšinové skupiny Tamilů. Zvyšující se počet nově vzdělaných občanů Srí Lanky zapříčiňuje, že si tito vzdělaní obyvatelé hledají pracovní příležitosti na vyšších až nejvyšších stupních (například pracovní pozice, dovolující ovládat jiné skupiny – hlavně pracovní místa ve vládě) nové vzdělaní lidé vytváří politický tlak na vládu ohledně skupinových preferencí a kvót.⁸⁴

Zavedení „distrikt quota system“ zvedlo okamžitou negativní reakci obyvatelstva, problematika afirmativní akce byla podrobena masivní diskuzi, ať již mezi lidmi, tak na úrovni vládního kabinetu. Počet tamilských studentů ve vědeckých oborech, klesl díky systému z 35 % (1970) na 19 % (1975).⁸⁵

⁸² Volně podle ABDULLAH, F. H. *Affirmative Action Polici in Malaysia: to Restructure Society, to Eradice Powerty* [online]. *Ethnic Studies Report*, Vol. XV, No. 2, July 1997 . [cit. 2012-02-12]. Dostupný z WWW: <http://www.ices.lk/publications/esr/articles_jul97/Esr-Abdullah.PDF>. str. 13 – 14.

⁸³ Máme dvě skupiny Tamilů: Cejlon Tamils a Indian Tamils (deportování z Indie).

⁸⁴ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 84. ISBN 0-300-10199-6.

⁸⁵ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 88. ISBN 0-300-10199-6.

5. 4. Afirmativní akce v Nigérii

V Nigérii existuje několik stovek etnických menšin⁸⁶ – odlišují se především jazykem, náboženstvím a etnicitou. Skupiny v jižní části mají většinou vyšší vzdělání než v části severní. Tím, že se na tomto území objevuje tolik etnických skupin, není zde vyhraněná žádná majoritní skupina. Za největší etnickou skupinu považujeme Hausa-Fulani (přibližně 28 %) obyvatelstva, dále Ibos (17 %), Yoruba. Další známější etnické skupiny jsou: Ijaw, Kanuri, Ibibio, Tiv, Bura, Nupe.

System preferencí a kvót je realizován v duchu reflektování federálního charakteru země. Afirmativní akce vlastně posilují roli centrální federální vlády ve vztahu ke státu a lokálním vládám.

„V krátkodobém horizontu může řada opatření zlepšit praxi politiky afirmativní akce v Nigérii. V první řadě by měly státní vlády podpořit rozvoj mechanismů implementující „Federal Character Principle“ na státní a lokální úrovni. Za druhé by měla „Federal Character Commission“ být nucena, pod nátlakem široké veřejnosti, vydávat statistiky každý rok. A konečně, Ministerstvo spravedlnosti by mělo vynakládat více úsilí ke stáhání nehorázného pohrdání „Federal Character Principle“. V delším časovém horizontu by mohl mít proces prospěch z přijetí poměrného volebního systému, který obecně vede k významnému zvýšení podílu etnických a náboženských menšin, které jsou voleny do parlamentu.“⁸⁷

V 2. polovině 20. stol. byla transformace školství realizována především křesťanskou misijní činností, ovšem v severní části Nigérie byly tyto misie zakázány. Vzdělání je v Nigérii velice problematické, jako příklad si můžeme uvést fakt, že v roce 1957 čítala v severní části země populace žáků základních škol 205 000, ve srovnání

⁸⁶ Dle IBRAHIM, J. *Affirmative Action, Nigeria*. Policy Brief 15, Inter-Regional Inequality Facility sharing ideas and policies across Africa, Asia and Latin America[online]. February 2006. Dostupný z WWW <<http://www.odi.org.uk/resources/docs/4082.pdf>> je počet etnických skupin 470.

⁸⁷ IBRAHIM, J. *Affirmative Action, Nigeria*. Policy Brief 15, Inter-Regional Inequality Facility sharing ideas and policies across Africa, Asia and Latin America[online]. February 2006, [cit. 2012-02-16], Dostupný z WWW <<http://www.odi.org.uk/resources/docs/4082.pdf>>. str. 1.

s jižní částí 2 190 000.⁸⁸ V rámci vysokého školství se politika afirmativních akcí zaměřuje na propagaci terciálního vzdělávání, tematiku přijmacích řízení na vysoké školy, a dále například na členství v národním soccerovém týmu.⁸⁹

⁸⁸ Volně podle IBRAHIM, J. *Affirmative Action, Nigeria*. Policy Brief 15, Inter-Regional Inequality Facility sharing ideas and policies across Africa, Asia and Latin America[online]. February 2006, [cit. 2012-02-16], str. 1 – 2. Dostupný z WWW <<http://www.odi.org.uk/resources/docs/4082.pdf>>.

⁸⁹ Volně podle SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. Edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. S. 107. ISBN 0-300-10199-6.

5. Analýza kazuistik zaměřených na přítomnost afirmativní akce v multikulturní společnosti

Výzkumný problém: Jak se projevují konkrétní afirmativní akce do přijímacího systému studentů na vysokou školu v USA? ⁹⁰

Tato část bakalářské práce je zaměřena na přítomnost afirmativní akce (pozitivní diskriminace) v multikulturní společnosti. Analýzou případových studií a analýzou mnohé další literatury (v průběhu prací na bakalářské práci) se více zaměřuji na konkrétní projevy afirmativní akce v určitém kontextu a v konkrétním státě. Setkal jsem se s desítkami případů týkajících se afirmativní akce. Jistý jsem si byl tím, že se chci více zaměřit na průlomový případ v rámci afirmativní akce a to na soudní rozhodnutí v případě *Bakke v. University of California Regents* zabývající se problematikou přijetí ke studiu na univerzitě v USA. Další dvě případové studie se týkají taktéž afirmativní akce při přijímání k vysokoškolskému studiu – *Grutter v. Bollinger* a *Gratz v. Bollinger*. Vybral jsem si tyto 3 studie hlavně díky jejich společnému tématu v rámci jedné země (USA) a hlavně kvůli zajímavé možnosti zabývat se a porovnávat společné a odlišné rysy různých rozhodnutí týkajících se jednoho tématu.

Stanovení cílů:

- intelektuální – hlavním intelektuální cílem výzkumného šetření je integrace získaných teoretických znalostí afirmativní akce do praktické oblasti – ukázka konkrétních případů afirmativní akce;
- praktický – stěžejním praktickým cílem výzkumného šetření je možnost porovnání konkrétních afirmativních akcí a vyvození závěrů týkajících se afirmativní akce v oblasti vysokého školství USA;
- personální – personálním cílem výzkumného šetření je prohloubení znalostí týkajících se afirmativní akce.

⁹⁰ Jak se projevuje afirmativní akce v multikulturním světě?(obecná rovina) – mnou zvolený výzkumný problém: Jak se projevují konkrétní afirmativní akce do přijímacího systému studentů na vysokou školu v USA?

Metodologie: analýza případových studií, komparace případových studií

Zkoumané kazuistiky:

- Soudní rozhodnutí *Bakke v. University of California Regents*⁹¹
- Soudní rozhodnutí *Grutter v. Bollinger*⁹²
- Soudní rozhodnutí *Gratz v. Bollinger*⁹³

Vědecké předpoklady:

1. Lidé, na které jsou aplikována pozitivní opatření, jsou z minoritních částí společnosti.
2. Jednotlivcům zajišťuje pozitivní diskriminace určité výhody oproti ostatním členům společnosti.
3. Pozitivní diskriminace je realizována pozitivními opatřeními, která jsou časově omezena.
4. Státy se snaží zavádět politiku pozitivních akcí k udržení sociálního smíru.

Bakke v. University of California Regents⁹⁴ 1978

Tento případ je naprosto přelomový, hlavně ve svých důsledcích. Odvíjí se od něj celá praxe afirmativních akcí ve vysokoškolském prostředí⁹⁵. Celé znění rozsudku (154 stran) je dostupné online a to na serveru FindLaw⁹⁶.

⁹¹ Alan Bakke (bílý muž) se nedostal dvakrát po sobě na University of California díky afirmativnímu programu. U. S. Supreme Court shledal tuto konkrétní pozitivní akci jako nelegální, obecný koncept ovšem neodmítnul – nejdůležitější faktor – realizace afirmativní akce.

⁹² Barbara Grutter (bílá žena) se nedostala na University of Michigan z důvodu probíhající afirmativní akce. Její stížnosti nebylo vyhověno díky argumentu diverzity – afirmativní akce je zákonná.

⁹³ Jennifer Gratz (bílá žena) se dostala na University of Michigan. Afirmativní akce byla shledána jako nelegální hlavně díky její automaticnosti.

⁹⁴ Na vysoké úrovni je případ zpracován a komentován v publikaci: DREYFUSS, J., LAWRENCE, CH. *The Bakke Case: Politics of Inequality*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1979. 268p. ISBN 13: 9780151105366.

⁹⁵ Viz další odstavce v textu *Bakke v. University of California Regents 1978*.

Alan Bakke se dvakrát po sobě nedostává na Lékařskou fakultu, i když dokázal splnit ve stanovené formě Medical College Admission Test (MCAT). Za důvod nepřijetí můžeme považovat realizace pozitivního opatření, které zajišťuje 16 rezervovaných míst ze 100 pro menšiny historicky podreprezentovány – Afroameričané, Hispánci atd. (i když byly tyto menšiny na nižší úrovni v testu MCAT, zaručovala jim kvóta 16/100 výrazně vyšší šanci k přijetí na fakultu i s nižšími znalostmi).

Těsnou většinou 5:4 byla tato konkrétní realizace afirmativní akce označena za nelegální, hlavně díky špatnému provedení pozitivního opatření. Protože, je zde hlavní přijímací hledisko rasové (16 minoritních uchazečů ze 100 je přednostně přijato – nelegální, „velice tvrdé pozitivní opatření“) bylo toto rozhodnutí o nepřijetí Alana Bakke shledáno v rozporu s Ústavou, Občanským zákoníkem. Systém kvót byl tedy shledán jako protiústavní, ovšem samostatná afirmativní akce byla uznána za ústavní (ovšem musí být „správně“ realizována, v konkrétním případě můžeme uvést, že v rámci politiky afirmativních akcí v přijímacích řízeních na vysoké školy, mohla být rasa brána v potaz například formou měkké preference).

Grutter v. Bollinger (2003) ⁹⁷

I další soudní spor týkající se afirmativní akce implikované na přijímací systém na vysoké školy. Barbara Grutter se díky afirmativní akci nedostala na Právnickou fakultu University of Michigan. V tomto případě byla ovšem shledána afirmativní akce v souladu s Ústavou USA.

Afirmativní akce je v tomto případě realizována pouze formou měkké preference, ne kvóty. O přijatých studentech rozhodovaly testy LSAT a byla zohledňována rasa. Hlavní soudce se v tomto případě opírá o argumenty soudce Powella⁹⁸ v případě Bakke, afirmativní akci považuje za akci ke zvýšení diverzity mezi studenty⁹⁹, tím pádem ji shledává jako legální.

⁹⁶ UNIVERSITY OF CALIFORNIA REGENTS v. BAKKE, 438 U. S. 265 (1978) dostupný z WWW: <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=CASE&court=US&vol=438&page=265>>.

⁹⁷ GRUTTER V. BOLLINGER 2003 dostupný z WWW:

<<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=CASE&court=US&vol=539&page=306>>.

⁹⁸ Soudce Powell v případě Bakke vlastně rozhodl vyrovnaný stav ostatních soudců 4 :4. Systém kvót byl považován jako nelegální, ale nezamítnul koncept afirmativních akcí (nejdůležitější je konkrétní forma realizace pozitivního opatření).

⁹⁹ Zvýšení diverzity má za následkem například zlepšení různých sociálních a interkulturních dovedností.

Gratz v. Bollinger (2003)¹⁰⁰

V tomto případě se řeší opět afirmativní akce na University of Michigan. Jennifer Gratz šla do sporu s University of Michigan díky přesvědčení, že konkrétní forma pozitivní akce je nelegální. Tato konkrétní pozitivní akce byla sice také realizována formou preference, ovšem automaticky poskytovala minoritním uchazečům bonus k testu LSAT 20 bodů. Právě díky tomuto automatickému přidělování byla tato afirmativní akce shledána jako protiústavní (argument diverzity neměl takovou váhu jako v případě Grutter v. Bollinger hlavně díky tvrdosti a automaticnosti preference).

Ověření vědeckých předpokladů:

1. Lidé, na které jsou aplikována pozitivní opatření, jsou z minoritních částí společnosti.

Tento vědecký předpoklad považuji za korektní. Ve všech třech případech sloužila pozitivní opatření k vyrovnání (v případě Bakke až k velikému zvýhodnění) minoritních skupin, především Afroameričanům, Hispáncům, „Native Americans“.¹⁰¹

2. Jednotlivcům zajišťuje pozitivní diskriminace určité výhody oproti ostatním členům společnosti.

I když se nerad ztotožňuji s tvrzením, že afirmativní akce někoho zvýhodňuje, je nutné uvést, že z určitého hlediska může být afirmativní akce považována za zvýhodnění¹⁰². Ovšem z hlediska teorie afirmativní akce by neměla být o zvýhodňování ani řeč. Jedná se zde o vyrovnání minulé diskriminace – nápravu podprezentace skupin v určitém odvětví. V případě Bakke se jedná o zcela zásadní zvýhodnění – nelegální, v případě Gratz zvýhodnění velice znatelné a v případě Grutter je tedy zvýhodnění na nejnižší úrovni.

¹⁰⁰ GRATZ V. BOLLINGER 2003 dostupný z WWW:

<<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=000&invol=02-516>>.

¹⁰¹ Samozřejmě v obecné rovině nemusí být pozitivní diskriminace určena k posílení minority – viz kap. 5. 2. Afirmativní akce v Malajsii.

¹⁰² Za 50 let probíhající praxe afirmativních akcí se vyhranila ve společnosti skupina přívrženců a odpůrců afirmativní akce – v dnešní době je více odpůrců afirmativní akce. Někteří neodmítají základní myšlenky afirmativní akce, ale formu její realizace ano, někteří odmítají koncept afirmativní akce jako takový. Význačným kritikem je i Thomas Sowell.

3. Pozitivní diskriminace je realizována pozitivními opatřeními, která jsou časově omezena.

Dočasnost pozitivních opatření je velice diskutabilní vlastnost afirmativní akce. První rozhodnutí vztahující se na afirmativní akci na vysokých školách byl rok 1978 (Bakke Decision). Až o 25 let později byly řešeny případy Grutter a Gratz vs. Bollinger. Dočasnost je zaručena, ovšem nikde není vyměřeno, jak dlouho má konkrétní afirmativní akce platit.

4. Státy se snaží zavádět politiku pozitivních akcí k udržení sociálního smíru.

Spíše než k udržení sociálního smíru jsou realizovány afirmativní akce k „nápravě křivd minulých“, ke zvýšení počtu podprezentovaných menšin v různých odvětvích.

Závěry výzkumného šetření:

- I když se rámci judikatury jednoho státu řeší velice podobné, či dokonce téměř totožné případy, jejich výsledek resp. konečné rozhodnutí nemusí být stejné – záleží na mnoho variabilních faktorech jako např. společenské pozadí konkrétního období, jednotlivá rozhodnutí soudců, podílejících se na řešení konkrétního případu, jako formou a v jakém měřítku byla realizována afirmativní akce a mnoho dalších faktorů;
- Výsledek výzkumného šetření potvrzuje i můj názor, že afirmativní akce implementovaná do určitého sektoru, by měla být realizovaná v únosné formě pro všechny zúčastněné skupiny.
- V dnešní době se spíše upouští od dosavadní praxe afirmativní akce na úrovni vysokého školství – hledají se nová možná východiska. V některých státech USA jsou dokonce afirmativní akce zakázány.

6. Závěr

V této bakalářské práci je přehledně vysvětlena základní tematika diskriminace – pojem diskriminace, typy diskriminace a antidiskriminační legislativní rámec (včetně mezinárodních úmluv). Z hlediska účelu a rozsahu bakalářské práce jsem se nevěnoval antidiskriminační legislativě v zahraničí, i když jsem to měl v plánu. V kapitole Antidiskriminační legislativa se snažím v některých částech textu profilovat na pozitivní diskriminaci. Při vytváření části bakalářské práce týkající se pozitivní diskriminace jsem v žádném případě nemohl popsat celou problematiku afirmativních akcí.¹⁰³ Téma pozitivní diskriminace je zde zpracováno ve třech rovinách – obecné, zaměřené na konkrétní státy, úzce zaměřené na konkrétní afirmativní akci.

Tato bakalářská práce obsahuje nesčetně mnoho podnětů k dalšímu studiu v daném tématu, popřípadě k dalším především kvalitativním, ale i kvantitativním výzkumům. Jsem si zcela jistý, že se budu této problematice věnovat i nadále a to budoucí diplomovou prací.

V dnešní době prochází problematika afirmativních akcí velkou krizí, zůstává tedy otázkou, zda je lepší zdokonalovat nynější systém afirmativních akcí, zda je nutné vytvořit zcela nový koncept, nebo zda afirmativní akci zcela zavrhnout.

¹⁰³ Témata, kterým se chci v budoucím studiu zabývat: afirmativní akce na pracovišti, afirmativní akce v konkrétních firmách – Avon, Xerox atd., ekonomie afirmativních akcí, pojem Angry White Men, afirmativní akce v jednotlivých odvětvích – afirmativní akce v armádě, afirmativní akce ve státní správě a samosprávě v různých státech atd., vývoj afirmativních akcí v 21. stol.

7. Seznam použité literatury a zdrojů

Literatura a odborné články

ABDULLAH, F. H. *Affirmative Action Polici in Malaysia: to Restructure Society, to Eradice Poverty* [online]. Ethnic Studies Report, Vol. XV, No. 2, July 1997. [cit. 2012-02-12]. Dostupný z WWW: <http://www.ices.lk/publications/esr/articles_jul97/Esr-Abdullah.PDF>.

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z.(EDS.) *Rovnost a diskriminace*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 471s. ISBN 978-80-7179-584-1.

CURRY, G. E. *The Affirmative Action Debate*. Cambridge: Perseus Publishing, 1996, 368p. ISBN 0-201-47963-X.

ČIŽINSKÝ, P., et al. *Manuál pro pracovníky institucí*, [online], Praha: Poradna pro občanství/ Občanská a lidská práva, 2006. Dostupný z WWW: <<http://www.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf>>.

DREYFUSS, J., LAWRENCE, CH. *The Bakke Case: Politics of Inequality*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1979. 268p. ISBN 13: 9780151105366.

ERIKSEN, H. Thomas. *Sociální a kulturní antropologie: Příbuzenství, národnostní příslušnost, rituál*. 1.vyd. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6.

Fakta a čísla OSN. Základní údaje o Organizaci spojených národů. 1. Vydání. Praha: Informační centrum OSN, 2005. 297s. ISBN: 80-86348-02-4.

FALTOVÁ, M., ZUNT, T. *Malý průvodce diskriminační problematikou*[online]. Český Krumlov: Informační centrum občanského sektoru ICOS Český Krumlov, 2008, [cit. 2011-12-11]. Dostupný z WWW: <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>.

FISHER, J., PONNIAH, T. *Another World is Possible*. 2. vyd. Londýn: ZedBooks Ltd, 2003, 247p. ISBN-13: 978-1842773291.

HODGES-AEBERHARD, J.: *Pozitivní opatření nebo afirmativní akce?* [online]. International Labour Review - speciální vydání: Ženy, gender a práce 1999/3. [Cit. 2012-1-30], [cit. 2012-2-7].

Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1397/afirmativni_akce.pdf>.

IBRAHIM, J. *Affirmative Action, Nigeria*. Policy Brief 15, Inter-Regional Inequality Facility sharing ideas and policies across Africa, Asia and Latin America[online]. February 2006, [cit. 2012-02-16], Dostupný z WWW: <<http://www.odi.org.uk/resources/docs/4082.pdf>>.

JACKSON, Y. *Encyclopedia of Multicultural Psychology*. 1. Edition. Sage Publications, Inc. 536p. ISBN 1-4129-0948-1.

KLIMEŠ, L. *Slovník cizích slov*. 6. Vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1998. ISBN 80-7235-023-4.

KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně právních souvislostech*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240s. ISBN 978-80-740-343-1.

PRŮCHA, J. *Multikulturní výchova: teorie - praxe - výzkum*. 1. Vydání. Praha: ISV, 2001. 199s. ISBN 80-85866-72-2.

SOWELL, T. *Affirmative Action Around the World: An Empirical Study*. 1. edition. New Haven: Yale University Press, 2004, 239s. ISBN 0-300-10199-6.

Tisková zpráva agentury FRA [online], Vídeň, 2. února 2011, [cit. 2012-01-14]. Dostupná z WWW: <<http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/PR-multiple-discrimination-CS.pdf>>.

VALDROVÁ, J., *Gender a společnost. Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. 1. Vydání. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2006. ISBN 80-7044-808-3.

VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (EDS.). *Sociální psychologie*. 2. Vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

Legislativní dokumenty

Návrh směrnice Rady o provádění zásady rovného zacházení bez ohledu na náboženské vyznání nebo víru, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci[online], Brusel, 2. 7. 2008. Dostupný z WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0426:FIN:CS:PDF>>.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [online] ze dne 18. 12. 1979 [cit. 2012-1-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání) [online] ze dne 25. 6. 1958 [cit. 2011-1-26]. Dostupný WWW: <http://osha.europa.eu/fop/czechrepublic/cs/legislation/files/umluva_111.pdf>.

Zákon 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací[online] ze dne 16. 9. 2009, [cit 2012-1-13]. Dostupný z WWW:<<http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>>.

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. § 133a[online], [cit. 2012-1-24]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/osr/cast3h2.aspx>>.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce [online] ze dne 26. 9. 2006, [cit 2012-1-22]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_2>.

Zákon č. 435/ 2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti[online] ze dne 13. 5. 2004. Dostupný z WWW:<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>.

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)[online]. Dostupný z WWW:< <http://www.pravnik.cz/uplna-zneni/uz-33.html>>.

Internetové odkazy

FULLINWIDER, R. *Affirmative Action*, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online]. Winter Edition 2011, [cit. 2012-01-29]. Dostupný z WWW: <<http://plato.stanford.edu/archives/win2011/entries/affirmative-action/>>.

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Malajsie* [online], [cit. 2012-02-09]. Dostupný WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/encyklopedie_statu/aside/malajsie/index.html>.

VELVYSLANECTVÍ SPOJENÝCH STÁT AMERICKÝCH. *Administrativa Baracka Obamy* [online], [cit. 2012-2-3]. Dostupný z WWW: <<http://czech.prague.usembassy.gov/administrativa.html>>.

Stav obyvatelstva Indie k roku 2010, [cit. 2012-2-6]. Dostupný z WWW: <http://www.google.cz/publicdata/explore?ds=d5bncppjof8f9_&met_y=sp_pop_totl&idim=country:IND&dl=cs&hl=cs&q=po%C4%8Det+obyvatel+indie>.

Soudní rozhodnutí

GRATZ V. BOLLINGER 539 U. S. 244 (2003). Dostupný z WWW: <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=000&invol=02-516>>.

GRUTTER V. BOLLINGER 539 U. S. 306 (2003). Dostupný z WWW: <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=CASE&court=US&vol=539&page=306>>.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA REGENTS v. BAKKE, 438 U. S. 265 (1978). Dostupný z WWW: <<http://caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?navby=CASE&court=US&vol=438&page=265>>.