

نژادگرایی نظام یافته*

روی ال. بروکس
ترجمه حسن توسلی**

اشاره: نویسنده در این مقاله، با محور قرار دادن دیدگاه‌های محقق برجسته حقوق مدنی، جو آر. فیگین، پیامدهای حقوقی اجتماعی و فرهنگی اجتماعی نظریه «نژادگرایی نظام یافته» وی را تحلیل می‌کند. فیگین معتقد است قوانین و فرهنگ ایالات متحده هنوز از این نوع نژادگرایی رنج می‌برد. نحوه قانون‌گذاری بعد از دوره برده‌داری به شکلی بوده است که به وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه سیاه‌پوستان، که مدام در تبعیض بوده‌اند، توجهی نداشته است. از نظر فیگین، قانون برابری همه افراد، که در حقوق مدنی ایالات متحده تصویب شده است، با توجه به محرومیت تاریخی جامعه سیاه‌پوستان، اکنون قانون منصفانه‌ای نیست. نویسنده مقاله، روی ال. بروکس، سپس برخی راه‌حل‌ها را برای برون‌رفت از نژادگرایی نظام‌یافته بررسی می‌کند. او به پیروی از فیگین معتقد است که برای از بین بردن نژادگرایی نظام‌یافته، باید به کارکرد «حساسیت نژادی سیاه‌پوستان» توجه کرد و از منظر سیاه‌پوستان به قوانین نگریت و صدای آن‌ها را شنید.

* این نوشتار ترجمه‌ای است از:

Brooks, Roy L. "Systemic Racism: Sociological and Sociocultural Implications." In *Systemic Racism*, pp. 143-161. Palgrave Macmillan, New York, 2017.

** کاندید دکتری اندیشه معاصر مسلمین، تهران: جامعه المصطفی العالمية

Email: hasan.tavassoli@gmail.com

مقدمه

در عصری که شاهد حضور محققان برجسته بسیاری در حوزه حقوق مدنی هستیم، جو آر. فیگین^۱ محقق پیشگام این حوزه است. تحقیقات بصیرت‌بخش و بی‌نقص او شالوده کار را برای دیگر پژوهشگران، اعم از کارآزموده و مبتدی، فراهم آورده است. دفاع سرسختانه وی از انسانیت، که در آثارش موج می‌زند، به محققان حقوق مدنی، که آثار وی را مطالعه می‌کنند، الهام می‌بخشد و جهت می‌دهد. پس در یک کلام، فیگین محقق محققان است.

از جمله مساهمت‌های فیگین، در حوزه پژوهش‌های حقوق مدنی، تحلیل وی از مسئله اجتماعی اقتصادی نژاد است، ترکیبی از شرایط اجتماعی و اقتصادی که علت نابرابری نژادی در دوره بعد از حقوق بشر^۲ آمریکا است.^۳ این شرایط را به روش‌های مختلفی می‌توان ارزیابی یا تعیین کرد. مثلاً اقتصاددان، گلن لوری، روی نابرابری سرمایه بین سیاه‌پوستان و سفیدپوستان انگشت می‌گذارد. او مسئله اجتماعی اقتصادی نژاد را مشکل کمبود سرمایه - سرمایه اجتماعی (که با توانایی حفظ یا پیشبرد وضعیت فرد تعیین می‌شود)، سرمایه انسانی (که با تحصیلات رسمی و مهارت‌های فرد تعیین می‌شود) و سرمایه اقتصادی (که با درآمد و رفاه تعیین می‌شود) - در جوامع سیاه‌پوست تعریف می‌کند.^۴ برخلاف نظریه کمبود سرمایه، پژوهشگران حقوق، استوارت هنری و دراگان میلووانیچ، مسئله اجتماعی اقتصادی نژاد را برحسب نظریه آسیب‌های اجتماعی توضیح می‌دهند. سیاه‌پوستان از دو نوع آسیب اجتماعی رنج می‌برند: «آسیب سرکوب‌کننده»^۵ (ممانعت از فرصت‌ها) و «آسیب تقلیل‌دهنده»^۶ («آسیبی که در اثر آن، شخص کیفیتی در موقعیت فعلی خود را از دست می‌دهد» مانند پیش‌داوری منفی نژادی)^۷.

فیگین با توضیح فرایندی، تحت‌عنوان «نژادگرایی نظام‌یافته»، که بعد از دوران برده‌داری و قوانین جیم کرو^۹ همچنان به حیات خود ادامه داده است، به فهم ما از مسئله اجتماعی اقتصادی نژاد کمک می‌کند.

تداوم نژادگرایی نظام‌یافته مستلزم بازتولید بین‌زمانی^{۱۰} انواع مختلفی از ساختارهای سازمانی و فرایندهای نهادی و ایدئولوژیک است. این ساختارها و فرایندها نسبت به حمایت از برابری نژادی موضع انتقادی دارند. به مرور زمان، مؤسساتی بازتولید شده‌اند که دارای ساختاربندی نژادی‌اند، مانند

مؤسسات اقتصادی‌ای که از کارگران سیاه‌پوست بهره می‌کشند و مؤسسات حقوقی و اقتصادی‌ای که با حمایت از این بهره‌کشی، این ظلم را به دیگر جنبه‌های زندگی اجتماعی گسترش می‌دهند. بدین‌سان، نسل‌های جدید ساختارهای سازمانی‌ای را به ارث می‌برند که از این نوع ثروتمندسازی و فقیرسازی ناعادلانه حمایت می‌کنند.^{۱۱}

علت پیدایش شرایط اجتماعی اقتصادی کنونی (نابرابری سرمایه یا آسیب‌های اجتماعی) این نیست که بعد از لغو قوانین جیم کرو، به آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار فرصت داده شد، اما آنان خودشان فرصت را از بین بردند. در عوض، این شرایط به شدت با ظلم‌های نژادگرایانه گذشته ارتباط دارد. مزیت‌های اجتماعی اقتصادی سفیدپوستان، که از طریق ظلم‌های نژادگرایانه در دوره برده‌داری و قوانین جیم کرو به دست آمده بود، به کمک فرایندهای عملیاتی عادی مؤسسات رایج و صداهایی که روایت ملی ما را شکل می‌دهند، تبدیل به مزیت‌های اجتماعی اقتصادی حال حاضر شده است. حاصل کلام اینکه این فرایندها و روایت‌ها خصلت نژادگرایانه یافته‌اند.

در این نوشتار، می‌خواهم پیامدهای حقوقی اجتماعی و فرهنگی اجتماعی نظریه نژادگرایی نظام یافته فیگین را به تصویر بکشم. مشخصاً خواسته من این است که پاسخ‌های حقوقی و فرهنگی‌ای را برجسته کنم که معتقدم برای مقابله با نژادگرایی ضروری‌اند. تحلیل اجتماعی حقوقی فیگین بر قوانین حقوق مدنی تمرکز دارد. بحثم را از همین بخش نظریه وی می‌آغازم.

تأسیس ۱۳۹۴

نژادگرایی نظام یافته: پیامدهای اجتماعی حقوقی

حقوق مدنی مدرن را می‌توان به قانون ضد تبعیض و قانون ترجیح نژادی تقسیم کرد. قانون ضد تبعیض افراد و مؤسسات خاصی را (مثلاً آن‌هایی را که تحت قانون ایالتی فعالیت می‌کنند یا بودجه دولتی دارند) از تبعیض بر اساس برخی ویژگی‌ها، که نژاد یکی از آن‌ها و احتمالاً مهم‌ترین آن‌هاست، منع می‌کند. قانون ضد تبعیض عمدتاً مروج سیاست عمومی بی‌طرفی نژادی است. به عبارت دیگر، این قانون این موضع هنجارین را اتخاذ می‌کند که رفتار به دور از تعصب در قبال نژادها سیاست اجتماعی خوبی در دوره بعد از حقوق مدنی در ایالات متحده است، دقیقاً همان‌گونه که در طول دوره جنبش حقوق مدنی بین سال‌های ۱۹۵۰ تا ۱۹۶۰ سیاست خوبی بود. قانون ترجیح نژادی، به عنوان استثنایی محدود بر قانون ضد تبعیض نژادی، در

مواردی رفتار نژادآگاهانه^{۱۲} را در قبال نژادها مُجاز می‌داند. افراد و مؤسساتی که در بالا توصیف شدند، مُجازند که در موقع استخدام یا ارتقای کارکنان، تعیین دانش‌آموزان یا معلمان در بخش‌های آموزشی، پذیرش دانشجو در دانشکده‌ها یا دانشگاه‌ها یا ایجاد حوزه‌های رأی‌دهی، به مسئله نژاد توجه کنند، البته فقط برای جبران رفتار تبعیض‌آمیز نژادی گذشته خودشان یا برای ایجاد تنوع در بدنه محصلان. جبران تبعیض‌های گذشته افراد یا مؤسسات و جبران فقدان تنوع در بدنه محصلان، سیاست‌های اجتماعی خوبی در دوره بعد از حقوق مدنی آمریکا هستند، اما نه به حدی که بتوانند قانون کلی بی‌توجهی به نژاد را ریشه‌کن سازند.^{۱۳}

مبارزه علیه نژادگرایی نظام‌یافته مستلزم بازنگری در جهت‌گیری اصلی یا مواضع هنجارینی است که قضات در قبال پرونده‌های حقوق بشری اتخاذ می‌کنند. از زمان پایان دوره جیم کرو در سال ۱۹۵۴ تا حال حاضر، قضات به مسائل حقوق بشری با دوربین چشم‌پوشی نژادی (بی‌توجهی به نژاد) یا ادغام نژادی (اختلاط نژادی) نگرسته‌اند. اما مسئله پرتکرار این است که آیا تلاش برای ادغام نژادی می‌تواند استفاده از روش‌ها و سیاست‌های نهادی مبتنی بر نژادآگاهی را توجیه کند. مبارزه با نژادگرایی نظام‌یافته، چشم‌انداز متفاوت و عمیق‌تری را نسبت به حقوق مدنی می‌طلبد: موضعی هنجارین که خودآگاهانه به نژادگرایی نظام‌یافته حمله می‌کند. گوش فرادادن به خواسته‌های بسیاه‌پوستان شیک راه برای پیشبرد این هنجار ضدنژادگرایانه است. می‌خواهم این رویکرد را با بازخوانی دو نمونه از مهم‌ترین پرونده‌های حقوق بشری، که یکی به قانون ضدتبعیض نژادی و دیگری به قانون ترجیح نژادی مربوط است، روشن بسازم.

قانون ضدتبعیض نژادی: ریگی علیه دی استفانو

پرونده ضدتبعیض نژادی ریگی علیه [شهردار] دی استفانو (۲۰۰۹)^{۱۴} شامل این اتهام بود که وقتی شهر نیوهاون ایالت کانکتیکت تصمیم گرفت نتایج آزمون‌های کتبی و شفاهی آتش‌نشان‌ها را نادیده بیانگارد، آگاهانه مرتکب تبعیض نژادی شد. با وجود بی‌طرفی در ظاهر قضیه، نتایج آزمون‌ها اثر نابرابری روی آتش‌نشان‌های بسیاه‌پوست داشت. از نظر اتحادیه، ارزش نمرات کتبی ۶۰ درصد و ارزش نمرات شفاهی ۴۰ درصد بود. هیچ آزمون عملی در محل کار انجام نشد. نتایج امتحان نه‌تنها معین می‌کرد که کدام آتش‌نشان‌ها به مقام ستوانی یا کاپیتانی ترفیع می‌یابند،

بلکه ترتیب آن‌ها را در یک دورهٔ دوساله نیز تعیین می‌کرد. وقتی نتایج اعلام شد، مشخص شد که میزان قبولی سیاه‌پوستان (و اسپانیایی‌تبارها) در هر دو آزمون تقریباً نصف میزان قبولی سفیدپوستان است. بر اساس نتایج، از میان ده نفری که برای مقام ستوانی ترفیع گرفته بودند، همگی سفیدپوست بودند و از میان نه نفری که برای مقام کاپیتانی ترفیع گرفته بودند، هفت نفر سفیدپوست بودند و دو نفر اسپانیایی‌تبار. هیچ‌کدام سیاه‌پوست نبودند. این پرونده در وهلهٔ اول موردی از تبعیض، از نوع تأثیر متفاوت^{۱۵} بود که ذیل عنوان مادهٔ هفتم قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ جای می‌گرفت. تأثیر متفاوت به روش‌ها یا سیاست‌هایی اطلاق می‌شود که نژادآگاهانه نیستند، اما تأثیر نژادگرایانه‌ای دارند که هنگام اجرا یا سیاست‌گذاری، برای مدعی علیه ناشناخته بوده است. در واقع، اگر شهر نیوهاون می‌دانست که این آزمون‌ها تأثیر متفاوتی بر سیاه‌پوستان دارد، احتمالاً آن را برگزار نمی‌کرد.

بعد از آزمون، هیئت خدمات عمومی شهر نیوهاون، در تلاش برای جبران آن چیزی که حتی دادگاه عالی هم آن را نابرابری نژادی «چشمگیر» می‌دانست،^{۱۶} نتایج آزمون‌ها را مردود اعلام کرد. این یعنی تمام آن افراد باید دوباره آزمون می‌دادند. بیشتر کاندیدهای موفق (هفت سفیدپوست و یک اسپانیایی‌تبار) با تنظیم دادخواستی، مدعی شدند که تصمیم به مردود شمردن نتایج آزمون‌ها تبعیضی نژادآگاهانه است، زیرا کاندیدهای موفق عمدتاً سفیدپوست بودند و کاندیدهای ناموفق عمدتاً سیاه‌پوست. مسئولان شهر در دفاع از اقدام خود، استدلال کردند که یگانه دلیل بی‌اعتبار اعلام کردن نتایج آزمون‌ها پرهیز از تأثیر متفاوت، به پیروی از مفاد مادهٔ هفتم حقوق مدنی، بوده است. دادگاه در قالب حکمی، که با اکثریت پنج قاضی موافق در برابر چهار قاضی مخالف به تصویب رسید (حکمی که قاضی کِنِدی آن را نوشت و قاضیان، روبرتس، اسکالیا، توماس و الیتو آن را امضا کردند)، مسئله را این‌گونه صورت‌بندی کرد: «آیا قصد پرهیز از ارتکاب تأثیر متفاوت، می‌تواند آن چیزی را که از جهات دیگر، تبعیض نابرابر رفتاری است، توجیه کند؟»^{۱۷} جواب دادگاه عالی این بود: بستگی دارد.

دادگاه معتقد بود که مسئولان شهر تنها در صورتی می‌توانند، بدون تخطی از عنوان مادهٔ هفتم حقوق مدنی دربارهٔ پرهیز از تبعیض به دلایل نژادی (رفتار نابرابر)، نتایج آزمون را بی‌اعتبار سازند که با «دلایل قوی» نشان دهند لازمهٔ اجرایی کردن

نتایج آزمون نابرابر این است که آزمون‌دهندگان سیاه‌پوست با موفقیت بتوانند علیه آن‌ها دادخواست تأثیر نابرابر تنظیم کنند. اما دادگاه معتقد بود که مسئولان شهر نمی‌توانند هیچ‌یک از این شرایط را برآورده سازند، زیرا هیچ دلیلی بر نامعتبر بودن آزمون‌ها یا وجود جایگزین‌های بهتر برای امتحان ندارند، چه برسد به دلایل قوی.

تصمیم دادگاه درباره پرونده ریگی به این دلیل قابل نقد است که هیچ پاسخ مؤثری به نژادگرایی نظام‌یافته نمی‌دهد، بلکه در واقع، نژادگرایی نظام‌یافته را تداوم می‌بخشد. «تأثیر مخرب نژادگرایی در اینجا چشمگیر بود».^{۱۸} این‌ها عین کلمات خود دادگاه بود. با وجود این، دادگاه هیچ کاری برای اصلاح این شرایط انجام نداد.

شرم‌آور آنکه دادگاه نگرانی‌های آتش‌نشان‌های سفیدپوست را بسیار مهم‌تر از نگرانی‌های آتش‌نشان‌های سیاه‌پوست و کل جامعه سیاه‌پوستان دانست. دادگاه، ضمن تحسین تلاش‌های ریگی برای آمادگی در آزمون، در اعتراف به زحمات آتش‌نشان‌های سیاه‌پوست قصور ورزید. دادگاه خاطر نشان کرد که «طبق گفته ریگی، او ضعف‌های زیادی در یادگیری، من جمله مشکل در خواندن، داشته است و برای رسیدن به بهترین نتیجه ممکن، بیش از ۱۰۰۰ دلار برای مواد اولیه خرج کرده و به همسایه خود پول داده است تا آن‌ها را بر روی نوار کاست بخواند؛ او حدود ۸ تا ۱۳ ساعت در روز مطالعه کرده است تا خود را برای امتحان آماده سازد».^{۱۹} اما دادگاه در مورد عدم دسترسی یکسان آتش‌نشان‌های سیاه‌پوست به مواد امتحان یا در مورد اینکه آن‌ها هیچ‌گونه آشنایی با نوع آزمون‌های بخش آزمایشگاه آتش‌نشانی نداشتند، چیزی نگفت. دیدگاه نامتقارن دادگاه نسبت به گروه‌ها موجب ایجاد این کلیشه می‌شود که شرکت‌کنندگان سیاه‌پوست کندذهن یا تنبل یا ترکیبی از این دو هستند. در اینکه آیا قاضی کندی از تحسین تلاش‌های ریگی برای آمادگی در آزمون چنین منظوری داشت، می‌توان شک کرد، اما در اینکه سیاه‌پوستان دیدگاه او را این‌گونه می‌فهمند، نمی‌توان شک کرد. مهم‌ترین چیز، در مبارزه با نژادگرایی نظام‌یافته، دیدگاه سیاه‌پوستان است. اما همان‌طور که فیگین اشاره دارد، دادگاه به حمایت از دیدگاه سفیدپوستان تمایل دارد.^{۲۰}

بین آزمون ارتقای شغلی و آزمون‌های مختلف رأی‌دهی، مخصوصاً آزمون سواد، که معمولاً برای کاهش شمار رأی‌دهندگان واجد شرایط سیاه‌پوست بعد از دوره

بازسازی^{۲۱} به کار می‌رفت، شباهت عجیبی وجود دارد. به‌عنوان مثال، «بند ۱۲ قانون اساسی (میسیسیپی) ... نامی از نژاد نبرده است، بلکه صرفاً ذکر کرده است که به‌منظور رأی‌دهی بعد از ۱ جنوری ۱۸۹۲، مرد بالغ باید 'طبق مقررات ثبت‌نام کرده باشد'، همهٔ مالیاتش، من جمله دو دلار مالیات ثابت سرانه را پرداخته باشد، مرتکب هیچ جرمی نشده باشد، و مهم‌تر از همه، قادر به خواندن تمام قانون اساسی میسیسیپی باشد 'یا اینکه وقتی قانون برایش خوانده می‌شود، بتواند آن را بفهمد یا تفسیر معقولی از آن ارائه دهد'».^{۲۲} از منظر سیاه‌پوستان، آزمون ارتقای شغلی که دادگاه در پروندهٔ ریگی از آن حمایت کرد، مشابه این آزمون‌های رأی‌گیری، که دادگاه عالی قبلاً از آن حمایت کرده بود و امروزه لغو شده است، اثر محرومیت‌زا دارد.^{۲۳} در سراسر این حکم دادگاه عالی، می‌توان ردپای نژادگرایی نظام‌یافته را سراغ گرفت.

شاید مؤثرترین راه برای مبارزه با نژادگرایی نظام‌یافته در پروندهٔ ریگی این باشد که به مسئولان شهر اجازه بدهند نمرات آزمون را، با در نظر گرفتن نابرابری نژادی یا ایجاد سهمیه برای ارتقای شغلی، تعدیل کنند. اما متأسفانه، هیچ‌یک از این راهبردها طبق قانون فعلی حقوق مدنی مجاز نیست. این نشان‌دهندهٔ لزوم ایجاد تغییر در قانون است.^{۲۴}

قانون اولویت نژادی: فیشر علیه دانشگاه تگزاس در آستین

پروندهٔ فیشر علیه دانشگاه تگزاس در آستین (۲۰۱۳) یک نمونهٔ مهم در زمینهٔ قانون اولویت نژادی است.^{۲۵} هرچند دیوان عالی، در سال ۲۰۱۶، رأی سال ۲۰۱۳ دربارهٔ این پرونده را ملغی اعلام کرد، در اینجا رأی دادگاه در سال ۲۰۱۳ را بررسی می‌کنیم. دلیل انتخابمان این است که با انتصاب قاضی محافظه‌کار، گورساج و انتصاب محافظه‌کاران دیگری که رئیس‌جمهور ترامپ، به‌دلیل سن بالای دو قاضی لیبرال، گینسبورگ و برایر، احتمالاً فرصت انجامش را خواهد داشت، قانونی که در نظر بعدی دادگاه منعکس شده است، به‌احتمال زیاد، دوباره به حالت قبل باز خواهد گشت. شاکیان، ابیگیل فیشر و راشل میشلویکز، از پذیرش در دورهٔ لیسانس دانشگاه تگزاس در آستین، برای ورودی پاییز ۲۰۰۸، محروم شدند. شاکیان، که سفیدپوست و ساکن تگزاس بودند، در دادخواست خود مدعی شدند سیاست‌های پذیرش دانشگاه نژادآگاهانه بوده است، زیرا به‌دلیل نژادی، حق آن‌ها را نسبت به برخوردارانی از حمایت مساوی (حقی که در اصلحیه چهاردهم و اساسنامه حقوق

مدنی فدرال به رسمیت شناخته است) نادیده گرفته و علیه آنان مرتکب تبعیض شده است. دانشگاه تگزاس دو برنامه تبعیض مثبت داشت، یکی مبتنی بر بی طرفی نژادی بود و دیگری مبتنی بر نژاد. اولین برنامه، موسوم به برنامه ده درصد برتر، به صورت خودکار افرادی را می پذیرفت که در دبیرستان دولتی جزو ده درصد برتر کلاس خود فارغ التحصیل شده بودند. این برنامه هم تعداد و هم درصد دانشجویان سیاه پوست و اسپانیایی تبار ثبت نام شده را افزایش داد (به ترتیب، از ۲٫۷ و ۳ درصد در سال ۱۹۹۷، سال اول برنامه، برای دانشجویان سیاه پوست و اسپانیایی تبار، به ۴٫۵ و ۱۶٫۹ درصد در سال ۲۰۰۴، برای دانشجویان سیاه پوست و اسپانیایی تبار). با این حال، تأثیر برنامه به حدی نبود که بخش عمده این دانشجویان در کلاس های کوچک درس نخوانند. دانشجویان رنگین پوست نسبت به شرکت در کلاس هایی که تعداد کمی از آنها حضور داشتند، بی میل بودند. همچنین این دانشجویان احساس می کردند که تعداد رنگین پوستان در محیط دانشگاه، برای بهره وری کامل از مزایای تنوع نژادی، بسیار کم است.^{۲۶}

دانشگاه تگزاس، برای افزایش پذیرش دانشجویان رنگین پوست، تصمیم گرفت با اجرای یک برنامه پذیرش مانند مورد گروتز، برنامه ده درصد برتر را تکمیل کند. در پرونده گروتز علیه بولینگر (۲۰۰۳)،^{۲۷} دادگاه عالی اظهار داشت که وقتی هدف دانشگاه دستیابی به بدنه دانشجویی متنوع تر باشد، نژاد متقاضی می تواند یکی از عوامل تأثیرگذار در فرآیند پذیرش باشد. طبق حکم دادگاه، بدنه دانشجویی متنوع یک هدف دولتی الزام آور است. بنابراین، برنامه پذیرشی ای که در راستای جبران تبعیض های صورت گرفته در حق نژادها و برای دستیابی به بدنه دانشجویی متنوع تنظیم شده باشد، تحت آزمون موشکافی دقیق، شروط قانون اساسی را برآورده می سازد. این حکم عملاً رأی حوزه پنجم قضایی در سال ۱۹۹۶ درباره پرونده هاپوود علیه تگزاس را ملغی کرد.^{۲۸} در آن پرونده، که بازم پای دانشکده حقوق دانشگاه تگزاس در میان بود، دادگاه اظهار کرده بود که تنوع نمی تواند یک هدف دولتی الزام آور قلمداد شود.

دانشگاه تگزاس، در سال ۲۰۰۵، برنامه ای شبیه به پرونده گروتز را در زمینه جذب دانشجو به اجرا درآورد. حوزه پنجم قضایی، درباره اثربخشی این برنامه، گفت: برنامه کنونی نتایج چشمگیری به وجود آورده است. یکی از مجلاتی که به

رتبه‌بندی تنوع در تحصیلات عالی اختصاص دارد، دانشگاه تگزاس را «در حوزه اعطای لیسانس به گروه‌های اقلیت، رتبه ششم در کشور» دانست. در یک کلاس ورودی در سال ۲۰۰۸، که به لحاظ حجم تقریباً با سال ۱۹۹۸ برابر بود، ثبت‌نام دانشجویان آفریقایی‌تبار از ۱۶۵ به ۳۳۵ نفر افزایش یافت؛ یعنی دو برابر شد. ثبت‌نام اسپانیایی‌تبارها تقریباً ۱٫۵ برابر شد؛ یعنی از ۷۶۲ به ۱۲۲۸ دانشجویان افزایش یافت. ثبت‌نام آسیایی‌تبارها نیز از ۱۰۳۴ به ۱۱۲۶ دانشجویان رسید که نزدیک به ۱۰ درصد افزایش داشت. در مقابل، در سال ۲۰۰۴، آخرین سالی که قانون برتر ده درصد، بدون برنامه گروتز اجرا شد، ثبت‌نام پاییز تنها شامل ۲۷۵ آفریقایی‌تبار و ۱۰۲۴ اسپانیایی‌تبار می‌شد.

به دلیل برنامه‌های بی‌شماری که اجرا شد، به سختی می‌توان افزایش ثبت‌نام اقلیت‌ها را به یکی از آن برنامه‌ها نسبت داد. به علاوه، جمعیت در تگزاس تغییر کرده است، بنابراین افزایش در ثبت‌نام اقلیت‌ها احتمالاً تا حدودی نشان‌دهنده افزایش حضور اقلیت‌ها در سطح کشور است.^{۲۹}

حوزه پنجم قضایی، بر اساس اینکه برنامه پذیرش نژادآگاهانه دانشگاه تگزاس از پرونده گروتز الگو گرفته و دقیقاً برای دستیابی به تنوع بدنه دانشجویی طراحی شده است، از آن حمایت کرد. با این حال، نکته زیر را هشدار داد:

فرآیندهای بررسی رسمی و غیررسمی دانشگاه با این واقعیت واضح مواجه خواهد شد که قانون ده درصد برتر، اگرچه قرار است به زودی به ۷۵ درصد ورودی‌های کلاس محدود شود، به‌طور فزاینده، به کار بردن نژاد در فرایند پذیرش را با خطر مواجه می‌سازد. در سال ۱۹۹۸، ۴۱ درصد از افرادی که تحت قانون ده درصد برتر پذیرفته شده‌اند، در میان ورودی‌های سال اول دانشگاه، از ساکنان تگزاس بودند، در حالی که در سال ۲۰۰۸، ۸۱ درصد از دانشجویان پذیرفته‌شده تحت قانون ده درصد برتر را افرادی تشکیل می‌دادند که ساکن تگزاس نبودند. این خط سیر خطر حذف ضرورت کاربرد نژاد برای دستیابی به تنوع دانشجویی را نشان می‌دهد، امری که اگر بر آن اصرار شود، رفته‌رفته خود را به‌عنوان کوششی برای رسیدن به اهداف کمی برگرفته از جمعیت‌شناسی نژادها و سرپیچی از توجه مطلوب حال حاضر بر

روی افراد هنگام بررسی نژاد، نشان خواهد داد.^{۳۰}

دادگاه عالی کشور با برنامه پذیرش تکمیلی دانشگاه تگزاس مخالفت بیشتری کرد. دادگاه، با موافقت اکثر اعضا و صرفاً با مخالفت قاضی گینسبورگ (قاضی کاگان در این پرونده هیچ دخالتی نکرد)، اظهار داشت که به دلیل اینکه حوزه پنجم قضایی آزمون موشکافی بیان شده در پرونده گروتز را در اینجا اعمال نکرده است، تصمیمش در تأیید حکم اختصاری دادگاه منطقه به نفع دانشگاه تگزاس لغو می‌شود. البته آن‌گونه که پرونده گروتز نشان داد، دستیابی به بدنه دانشجویی متنوع، یک هدف دولتی الزام‌آور برای دانشگاه دولتی است^{۳۱} و توجه دادگاه‌های رده پایین‌تر به بخشی از آزمون بیان شده در پرونده گروتز (آزمون اهداف) درست بود. با این حال، از نگاه دادگاه عالی، این دادگاه‌های رده پایین‌تر در اجرای آزمون اهداف به خطا رفته بودند (یعنی، به درستی اطمینان نیافته بودند که روش دانشگاه تگزاس برای حصول تنوع دقیقاً متناسب است و نسبت به سایر روش‌ها، کمترین میزان تبعیض را دارد). هم دادگاه تجدیدنظر و هم دادگاه منطقه‌ای، نسبت به روش‌ها و تلاش‌های صمیمانه دانشگاه تگزاس برای دستیابی به بدنه دانشجویی متنوع، احترام قضایی گذاشتند، در حالی که نباید چنین می‌کردند.^{۳۲} طبق رأی دادگاه عالی، دادگاه‌های رده پایین‌تر باید دانشگاه تگزاس را ملزم می‌کردند که ثابت کند برنامه پذیرش نژادآگاهانه‌اش موشکافانه سنجیده شده است؛ این تحقیق باید شامل این یافته می‌شد که آرمان تنوع بدنه دانشجویی با هیچ روش دیگری که مبتنی بر بی‌توجهی به نژاد باشد، قابل حصول نیست.^{۳۳} از آنجا که دادگاه منطقه‌ای و دادگاه تجدیدنظر تحقیق قضایی مستقلی درباره روش‌های دانشگاه تگزاس انجام نداده و صرفاً قضاوت خود دانشگاه تگزاس را پذیرفته بودند (به عبارت دیگر، چون آزمایش موشکافی را به دقت انجام نداده بودند)، رأی حوزه پنجم قضایی، که دادگاه عالی مستقیماً در موردش صحبت کرده بود، لغو گردید و پرونده پس فرستاده شد.^{۳۴}

دادگاه عالی، با نامعتبر دانستن تبعیض مثبت^{۳۵} دانشگاه تگزاس، هیچ کاری برای از بین بردن نژادگرایی نظام یافته انجام نمی‌دهد و عملاً با این کار، مشکل را تشدید می‌کند. ثابت شده است که قانون تبعیض مثبت مؤثرترین راه حل قانونی برای از بین بردن نژادگرایی نظام یافته است. در اواسط سال ۱۹۷۶، یعنی زمان اوج رواج تبعیض مثبت در دوره قبل از پرونده قضایی باک، میزان مشارکت دانشجویان

سیاه‌پوست اندکی فراتر از دانشجویان سفیدپوست بود. به علاوه، درآمد سیاه‌پوستان، بدون در نظر گرفتن سطح تحصیلی، در بالاترین سطح آن نسبت به سفیدپوستان در تاریخ کشور ما بود.^{۳۶}

از نظر من، قانون تبعیض مثبت را باید بیشتر بر مبنای اصلاح نژادگرایی نظام‌یافته توجیه کرد تا بر اساس تنوع بدنه دانشجویی. «هرچند افزایش تنوع بدنه دانشجویی، محیط دانشگاهی را غنی‌تر و دسترسی به اهداف آموزشی را آسان‌تر می‌سازد، تأکیدهای قانونی و لفاظانه بر ضرورت تنوع از رویارویی با مسائل اجتماعی چالش‌برانگیزتر نژادی و نابرابری طبقاتی طفره می‌رود».^{۳۷} منطق تنوع به جامعه فرصت می‌دهد تا از پرداختن به مسئله نژادگرایی نظام‌یافته پرهیز کنند. این منطق نگرانی و تدابیر را از مانع فراگیر نژاد، که اکثر قریب به اتفاق سیاه‌پوستان را از ارائه صلاحیت‌های رقابتی برای پذیرش در دانشگاه محروم می‌سازد، به سمت موضوعی فرعی‌تر منحرف می‌کند. وقتی دادگاه، مبارزه با نژادگرایی نظام‌یافته را به عنوان اصلی‌ترین توجیه برای تبعیض مثبت تلقی می‌کند، به نحوی تصدیق می‌کند که ما، به عنوان یک جامعه، هنوز کار ناتمامی در این حوزه در پیش داریم.^{۳۸}

نژادگرایی نظام‌یافته: پیامدهای فرهنگی اجتماعی

جامعه ما متعهد به تنوع فرهنگی است. دیوان عالی کشور در پرونده گروتر علیه بولینگر (۲۰۰۳)^{۳۹} وقتی قانون تنوع را در آموزش عالی تصویب کرد، بر این واقعیت صحنه گذاشت. دادگاه استدلال کرد که ارزش تنوع در «پتانسیل آن در غنی‌سازی تحصیلات هر شخص و بنابراین، قوی‌تر ساختن یک کلاس دانشکده حقوق نسبت به مجموع اجزایش» است.^{۴۰} دادگاه ادامه داد: «علاوه بر مطالعات و گزارش‌های کارشناسی شده که به محکمه رسیده است، مطالعات بی‌شماری نشان می‌دهد که تنوع بدنه دانشجویی نتایج یادگیری را ارتقا می‌بخشد و دانشجویان را برای محیط کار و جامعه متنوع‌تر آماده ساخته و آن‌ها را به متخصصان بهتری تبدیل می‌سازد».^{۴۱} این تفکر به وضوح درباره واقعیت‌های فراتر از این پرونده (یعنی درباره کل آموزش عالی) صدق می‌کند.^{۴۲}

هرچند دادگاه عالی تنوع فرهنگی را در بالاترین سطح پذیرفت، تعریف دقیقی از «تنوع» به دست نداد. این را می‌دانیم که تنوع فرهنگی، در بنیادی‌ترین سطح خود، ناظر به درجه‌ای از تعامل بین گروه‌های غالب و فرعی است، اما این مقدار

شناخت کفایت نمی‌کند و صرفاً سؤالات بیشتری فراروی ما قرار می‌دهد (به‌عنوان مثال، ترکیب مناسب افکار متفاوت در فرهنگ غالب چیست؟ تنوع فرهنگی چگونه باید خود را نشان دهد؟).

در اینجا می‌خواهم، از منظر مبارزه با نژادگرایی نظام‌یافته، به این سؤالات پاسخ دهم. از این منظر، لازمه تنوع فرهنگی این است که فرهنگ غالب ما ارزش‌های شکل‌دهنده و مهم زندگی سیاه‌پوستان را بپذیرد. همه آمریکایی‌ها باید به مسائل و دغدغه‌هایی که سیاه‌پوستان در مورد نژادگرایی دارند، توجه کنند. فرهنگ غالب باید به عقاید عامه سیاه‌پوستان احترام بگذارد؛ به تعبیر فیگین، فرهنگ غالب باید «صدای سیاه‌پوستان را بشنود».

از بین بردن نژادگرایی نظام‌یافته: قدرت صدای سیاه

من نمی‌گویم که تمام سیاه‌پوستان دارای افکار یکسان‌اند. سیاه‌پوستان طبقه کارگر، در مقایسه با سیاه‌پوستان طبقه متوسط، نگرش‌ها و رفتارهای متفاوتی درباره دین، خانواده، فرزندآوری، تحصیلات و دیگر جنبه‌های زندگی روزمره دارند. با این حال، اینکه تمام این طبقات اجتماعی اقتصادی گوناگون به مجموعه مشترکی از باورها و ارزش‌های اساسی معتقدند، نیز واقعیت دارد. این چشم‌انداز ویژه و مشترک سیاه‌پوستان را می‌توان حساسیت شدید در قبال مسائل بی‌عدالتی نژادی توصیف کرد. بگذارید آن را «حساسیت نژادی سیاه‌پوستان» بنامیم.

حساسیت نژادی سیاه‌پوستان به روش‌های مختلفی در جامعه سیاه‌پوستان بروز و ظهور یافته است. به‌عنوان مثال، اکثر آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار، از همه طبقات اجتماعی، عمیقاً به باورهای زیر معتقدند: اینکه برده‌داری و قانون جیم کرو، همچنان و به‌طور چشمگیری، فرصت‌های سیاه‌پوستان را محدود می‌کند؛ اینکه افراد، در تمام ابعاد زندگی خود، باید با نژادگرایی و تبعیض نژادی قویاً به مبارزه برخیزند؛ و اینکه اولویت اصلی دولت و نهادهای خصوصی نیز باید از بین بردن ریشه و شاخه نژادگرایی در گستره ایالات متحده باشد. مواردی همچون تعهد به ارتقا بخشیدن نژاد سیاه، ارتباط ذاتی با «آرمان» (یا «مبارزه») به‌خاطر عدالت نژادی، همبستگی نژادی در مواجهه با تجلیات آشکار تبعیض نژادی، که موجب ایجاد روحیه جمعی می‌شود (مانند پرونده فرگوسن و جنبش «مسائل مهم زندگی سیاهان») احترام به مادران سیاه‌پوست، و بی‌اعتمادی نسبت به سفیدپوستان،

همگی جزو ویژگی‌هایی‌اند که حساسیت نژادی سیاهان را، به‌مثابه جزئی مهم از فرهنگ سیاه، تعریف می‌کنند. «اصل بقای آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار» نیز جزو همین ویژگی‌هاست، اصلی که به سیاه‌پوستان جوان چنین توصیه می‌کند: «شما حق دارید از قرن‌ها استثمار نژادی و همچنین نژادگرایی و تبعیض نژادی کنونی عصبانی شوید. اما حق ندارید روی آن عصبانیت متوقف بمانید، در مورد این امور احساس گناه کنید، دچار کمبود عزت‌نفس شوید، یا به روش‌های خودویرانگر دیگر از خود واکنش نشان دهید». این باورهای عامیانه از تجربه سیاه‌پوستان بیرون می‌آید و برای همه سیاه‌پوستانی که می‌خواهند پذیرای آن‌ها باشند، در دسترس است. در واقع، اکثر سیاه‌پوستان از این ارزش‌ها پشتیبانی می‌کنند، حتی اگر همیشه مطابق آن‌ها زندگی نکنند. اجازه دهید که نمونه‌های مشخصی از جریان غالب حساسیت نژادی سیاه‌پوستان را بیان کنیم.^{۴۳}

مثال‌هایی از جریان غالب حساسیت نژادی سیاه‌پوستان

در اکتبر ۲۰۱۵، اریکا کریستاکیس، مدرس مرکز مطالعات کودک دانشگاه ییل، دانشیار دانشکده سلیمان (دانشکده‌ای مسکونی در دانشگاه ییل) و همسر رئیس این دانشکده، مسئله بسیار جدی آزادی بیان را در پاسخ به ایمیلی از شورای امور فرهنگی مدارس مطرح کرد، ایمیلی که به دانشجویان توصیه می‌کرد تا درباره پیامدهای نژادی لباس‌های هالووینی که انتخاب می‌کنند، بیاندیشند و احتیاط به خرج دهند. واقعیت این بود که دانشجویان قبلاً این‌گونه لباس‌ها را در پردیس می‌پوشیدند. او از جانب خود و همسرش، در پاسخ ایمیل نوشت: «آیا دیگر جایی برای کودک یا جوان وجود ندارد که در آن بتواند کمی زننده، کمی نامناسب یا تحریک‌آمیز یا توهین‌آمیز باشد؟» در فضای نژادگرایانه دانشگاه ییل، دانشجویان سیاه‌پوست ساکن در این دانشکده، کسانی که کریستاکیس نوعی رابطه مادری با آن‌ها داشت، پاسخ وی را «نامطلوب و ناامیدکننده» یافتند. آن‌ها پاسخ وی را به‌معنای اعطای مجوز به نژادگرایی در خانه خود فهمیدند. این دانشجویان نیاز به همدلی و تصدیق از جانب مدیران داشتند، نه به سخنرانی در مورد آزادی بیان، آن‌هم در خصوص ایمیلی که آن‌ها آن را نفرستاده بودند. اما یکی از دانشجویان سیاه‌پوست از این نیز فراتر رفت و هنگام مواجهه با رئیس دانشکده در صحن حیاط، بر سر او فریاد زد که «به‌خاطر حمایت از ایمیل همسرش» باید کناره‌گیری کند. اما از دو

مقدمه اشتباه، جواب صحیح به دست نمی‌آید.^{۴۴}

دانشجویان سیاه‌پوست سراسر کشور مجبور بوده‌اند که با کمترین کمک از جانب مدیران دانشکده‌ها، با توهین‌های نژادی و رفتارهای نژادگرایانه کنار بیایند. این رویدادها تأثیرات مخربی بر تحصیلات آن‌ها داشته است. بسیاری از دانشجویان سیاه‌پوست، در محیط دانشگاهی، احساس امنیت ندارند. برخی از آن‌ها شب‌ها راحت نمی‌خوابند و برخی انگیزه‌ای برای رفتن به کلاس ندارند. یکی از دانشجویان سیاه‌پوست آن‌قدر از محیط نژادگرایانه دانشگاهی ناراحت بود که گریه می‌کرد و می‌گفت: «کجا می‌توانم بروم تا امیدی بیابم».

پیتر سالووی، رئیس دانشگاه ییل، وقتی در ۱۷ نوامبر ۲۰۱۵ بیانیه‌ای را خطاب به دانشجویان دانشگاه ییل ایراد می‌کرد، نهایت خرد و مدیریت خود را نشان داد. او در آنجا به نژادگرایی ضمنی و ناآگاهانه^{۴۵} خود اعتراف کرد. هرچند اعتراف وی دیرهنگام بود، بسیار مورد استقبال قرار گرفت. «اغلب اوقات خرد اصلاً به نتیجه نمی‌رسد؛ پس نباید خرد را صرفاً چون دیر به نتیجه رسیده است، رد کرد».^{۴۶} سالووی، به‌جای اینکه از مسئله رو بگرداند یا مانند مدیر دانشکده سیلیمان پیشنهاد دهد که مشکل اصلی در محیط دانشگاه صرفاً مسئله آزادی بیان است، این‌گونه اعتراف کرد: «شما برای فرصتی برای شنیدن و یادگرفتن از خودتان - دانشجویان، دانشکده‌ها، کارمندان و فارغ‌التحصیلان از هر بخش دانشگاه - فراهم آوردید». او در بیانیه خود، اقداماتی را برشمرد که دانشگاه ییل، برای افزایش هم‌پذیری نژادی و تقلیل نژادگرایی در فرهنگ غالب حاکم بر دانشگاه، در دست انجام دارد. این اقدامات، شامل متعهد شدن ۵۰ میلیون دلار طی ۵ سال آینده برای «افزایش تنوع اساتید» می‌شد.^{۴۷}

سخنان رئیس سالووی یادآور همان چیزی است که من آن را پاسخ صحیح می‌دانم: شنیدن صدای سیاه‌پوستان. اما تنوع در بدنه اساتید یا دانشجویان تنها مرحله اول در نهادینه کردن حساسیت نژادگرایی سیاه‌پوستان است. اگر می‌خواهیم نژادگرایی نظام‌یافته را از بین ببریم، دست‌کم باید کاری کنیم که بردباری نژادی در تاروپود دانشگاه ییل و دیگر مدارس ریشه بدواند.

از بین بردن نژادگرایی نظام‌یافته: قدرت دانش

دانش شریان حیاتی دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها است. همچنین مؤثرترین پادزهر برای

عدم بردباری نژادی است. نسل جوان امروز، به‌لطف گوگل، اطلاعات نژادی زیادی دارند، اما از دانش یا خرد نژادی کمی برخوردارند. برخی از آنان تجربه‌های گوناگون قومیتی دارند، اما دانش یا خرد تفسیر این تجربه‌ها را ندارند. این وظیفه دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها است که به دانشجویان کمک کنند تا دانش لازم برای تطبیق با جامعه متعهد به دموکراسی نژادی را فرا بگیرند. این تنها با برگزاری سلسله درس‌هایی با موضوع نژاد و هم‌پذیری انجام خواهد شد. موضوع نژاد بسیار پیچیده‌تر از آن است که نسل جوان امروز بتوانند به‌تنهایی آن را بیاموزند. اما در واقع، آن‌ها مشغول فعل زشت خودآموزشی شده‌اند. برخلاف باور عمومی، آنان کاملاً نژادگرایی و بیش از افراد متعلق به نسل انفجار،^{۴۸} به ناتوانی و کندذهنی سیاه‌پوستان اعتقاد دارند.^{۴۹} در هر دانشگاه یا دانشکده‌ای که بودجه دولتی می‌گیرد، همه دانشجویان باید دوره‌هایی را با موضوع نژاد و هم‌پذیری بگذرانند و این تقریباً همه دانشگاه‌ها یا دانشکده‌های کشور را در برمی‌گیرد.

دوره‌های اجباری با موضوع نژاد و هم‌پذیری به همه دانشجویان، صرف‌نظر از رنگشان، کمک خواهد کرد که بر جهالت نژادی، سیمای ظاهری نابردباری نژادی، فائق آیند. به دانشجویان سفیدپوست آموزش داده خواهد شد که احساس استحقاق آن‌ها - باورشان به اینکه «حق دارند دنبال ترجیحات شخصی خود بروند و بر اساس منافع خود عمل کنند» - احساسی که آن‌ها را از نحوه تربیت مرتبط با طبقه متوسط فراگرفته‌اند، به آن‌ها حق شخصی را نمی‌دهد که هرچیزی که به ذهنشان خطور کرد به زبان بیاورند. همان‌گونه که حق آزادی بیان به شخص اجازه نمی‌دهد در تئاتری شلوغ فریاد بزند «آتش» یا در جلسات کاری به زنان همکارش سخن جنسی بگوید، به شخص این اجازه را نیز نمی‌دهد که سخن یا تهدید نژادگرایانه بر زبان آورد. افزون بر این، در این دوره‌ها، دانشجویان در مورد تاریخ خشونت‌بار نژادگرایی کشور و میراث این تاریخ بر ارتباط بین نژاد و قدرت، از زمان برده‌داری تا دوران معاصر، یاد خواهند گرفت. آن‌ها خواهند آموخت که رفتار برابانه همیشه رفتاری منصفانه نیست، چون آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار بیش از سفیدپوستان و غیرسیاه‌پوستان در معرض خطر قرار دارند. آن‌ها همچنین متوجه خواهند شد که مخالفت شدید با نابردباری نژادی اهمیت بسیار دارد، حتی اگر این نابردباری را دوستانشان از خود بروز دهند. این‌گونه دوره‌ها تنها درباره ضرورت مخالفت با نابردباری نژادی صحبت

نخواهند کرد، بلکه شیوه انجام مؤثر این کار را نیز آموزش خواهند داد، شیوه‌هایی از قبیل: توسل به همدلی («اگر خودت در معرض عدم مدارا قرار می‌گرفتی، چه احساسی پیدا می‌کردی؟»)، متوسل شدن به دوستی («دوست ندارم خودت را احق جلوه بدهی»)، سخن گفتن از جانب خود («نمی‌خواهم چنین کاری انجام دهم» یا «با این رفتارت، مرا ناراحت می‌کنی»)، خیره شدن طولانی به شخص خطاکار. در این میان، اساتید نیز وظیفه‌ای دارند. آن‌ها باید به دانش‌آموزانی که اظهارات نفرت‌انگیز نژادگرایانه را در داخل یا خارج کلاس تحت پوشش آزادی بیان مطرح می‌کنند، هشدار دهند که رفتار آن‌ها توهین‌آمیز و مغایر با ارزش‌های دانشگاه است.

دانشجویان آفریقایی‌تبار نیز از گذراندن این دوره‌های الزامی نفع خواهند برد. منابع دوره باید حاوی مطالبی باشد که دانشجویان سیاه‌پوست بتوانند مهارت‌های مقابله‌ای خود را توسعه دهند، شبیه آنچه سیاه‌پوستان نسل انفجار در طول جنبش حقوق مدنی به دست آوردند. به‌عنوان مثال، نامه مشهور مارتین لوتر کینگ با عنوان «نامه از زندان بیرمنگام» پاسخی قوی به بیانیه عمومی‌ای بود که هشت رهبر مذهبی سفیدپوست از جنوب نوشته بودند. آنان در بیانیه خود، شرکت کردن مارتین لوتر کینگ را در تظاهرات عدم خشونت «بی‌خردانه و بی‌موقع» خوانده و از آن انتقاد کرده بودند. اما وی پاسخ داد: «من در بیرمنگام هستم، زیرا ناعدالتی اینجاست ... من نمی‌توانم در آتلانتا بیکار بنشینم و نگران رویدادهای بیرمنگام نباشم. بی‌عدالتی در هر جا، تهدیدی برای عدالت در همه جا است». دانشجویان سیاه‌پوست باید به‌جای تلاش برای بستن باب گفت‌وگو، اهمیت گوش دادن و پاسخ دادن به نظرات هرچند ناراحت‌کننده مخالفان را از این نامه بیاموزند. شرایطی که تحت آن این نامه نوشته شده بود (یک سلول زندان سرد) باید به دانشجوی سیاه‌پوستی که با نگرانی فریاد می‌زد «کجا می‌توانم بروم تا امیدی بیابم»، چشم‌انداز دهد.

اهمیت بیشتر قائل شدن به حساسیت نژادی سیاه‌پوستان به جامعه دانشگاهی نیز کمک می‌کند تا به مشکل ساختمان‌های محیط دانشگاه که به‌نام چهره‌های تاریخی چالش‌انگیز نام‌گذاری شده‌اند، بیانیدیشد. به‌عنوان مثال، بسیاری از ساختمان‌ها در دانشگاه پرینستون به افتخار توماس وودرو ویلسون نام‌گذاری شد، کسی که نه‌تنها رئیس‌جمهور آمریکا، بلکه رئیس دانشگاه پرینستون هم بود. ویلسون طرفدار سرسخت تفکیک سیاه‌پوستان از سفیدپوستان بود. او سازمان‌های دولتی را

در واشینگتن دی. سی. تفکیک کرد و هیچ دانشجوی سیاه‌پوستی در طول دوران ریاست او بر دانشگاه، در آنجا پذیرفته نشد. نزاع بر سر اینکه آیا نام ویلسون باید از دانشکده ویلسون یا دانشکده امور بین‌الملل پرینستون حذف شود، باید کمتر بر سر این باشد که آیا چهره‌های تاریخی باید با توجه به رویه زمانه خودشان قضاوت شوند (خواسته‌های مخالف فراوانی در زمان ویلسون وجود داشت که او می‌توانست به آن‌ها اعتنا کند). این نزاع باید بیشتر بر سر این باشد که آیا ویلسون از گذشته‌ای نمایندگی می‌کند که دانشگاه پرینستون می‌خواهد فراتر از آن برود یا به آینده‌ای اشاره دارد که دانشگاه پرینستون می‌خواهد به آن دست یابد. این ساختمان‌ها در دوره‌های سرکوب نژادی در این کشور نام‌گذاری شده‌اند. آیا اگر امروز برای اولین بار نام‌گذاری می‌شدند، به همین اسم نام‌گذاری می‌شدند؟ آیا میراث ویلسون چیزی است که به‌کمک آن، تمام دانشجویان، دانشکده‌ها و کارمندان می‌توانند پیشرفت کنند؟ آیا این میراثی است که دانشگاه پرینستون آینده خودش را می‌تواند بر آن بنا کند؟ آیا میراث تفکیک نژادی پُلی برای سازگاری و هم‌پذیری نژادی در آینده فراهم می‌آورد؟ با توجه به آنچه گفتیم مشخص شد که جو آر. فیگین به ما ابزارهای مفهومی‌ای داده است که به‌کمک آن می‌توانیم بی‌عدالتی‌های نژادی را درک کرده و با آن‌ها مبارزه‌برخیزیم. درایت او به حوزه قانون و فرهنگ گسترش می‌یابد. توجه به خواسته‌های سیاه‌پوستان در موارد مربوط به حقوق مدنی و فرهنگ غالب ما پاسخ‌های مؤثری به نژادگرایی نظام‌یافته ارائه می‌دهد. حال به ما بستگی دارد که بخواهیم از این ابزارها برای منافع جامعه استفاده کنیم یا نه.

1. Joe R. Feagin
 2. post-civil rights
 3. On the socioeconomic race problem, see Roy L. Brooks, *Racial Justice in the Age of Obama* (Princeton: Princeton University Press, 2009).
 4. See Glenn C. Loury, *The Anatomy of Racial Inequality* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002); James S. Coleman, "Social Capital in the Creation of Human Capital," *American Journal of Sociology*, 94 Supplement (1988): 95.
 5. harms of repression
 6. harms of reduction
 7. racial profiling
 8. Stuart Henry and Dragan Milovanovic, *Constitutive Criminology: Beyond Post Modernism* (London: Sage, 1996), 103. See Dragan Milovanovic and Katheryn K. Russell, *Petit Apartheid in the U.S. Criminal Justice System: The Dark Figure of Racism* (Durham, NC: Carolina Academic Press, 2001), xvi.
 ۹. قوانین جیم کرو (Jim Crow laws) قوانینی ایالتی و محلی بودند که بین ۱۸۷۶ و ۱۹۶۵ در ایالات متحده به تصویب رسیدند. آنان به‌طور دوژور دستور جداسازی نژادی در همه تأسیسات عمومی ایالات جنوبی مؤتلفه سابق را با وضعیت «جدا ولی مساوی» برای سیاه‌پوستان آمریکا، از ۱۸۹۰ به بعد، صادر می‌کردند. جدایی در عمل شرایطی برای سیاه‌پوستان آمریکا ایجاد کرد که وضع آنان از سفیدهای آمریکایی پایین‌تر باشد و ضررهای اقتصادی، آموزشی و اجتماعی برایشان در پی بیاورد. جدایی نژادی دوژور بیشتر به جنوب ایالات متحده اعمال شد. جدایی نژادی شمال عموماً دو فاکتو بود و الگوهای جدایی در مسکن از طریق توافقات، امور قرض دادن بانکی و تبعیض شغلی از جمله اعمال اتحادیه‌ای تبعیض‌آمیز به مدت دهه‌ها اعمال می‌شد. برخی نمونه‌های قوانین جیم کرو جداسازی نژادی مدارس دولتی، اماکن عمومی و حمل و نقل عمومی، و جداسازی نژادی دستشویی‌ها، رستوران‌ها و آبخوری‌ها برای سفیدها و سیاه‌پوستان بود. ارتش ایالات متحده هم جداسازی شده بود. (مترجم).
 10. *intertemporal*
 11. Joe R. Feagin, *Racist America: Roots, Current Realities, and Future Reparations* (New York: Routledge, 2000), 26.
 12. race-conscious treatment
 13. See generally Roy L. Brooks, Gilbert Paul Carrasco, and Michael Selmi, *The Law of Discrimination: Cases and Perspectives* (New Providence, NJ: LexisNexis, 2011).
 14. "Ricci v. DeStefano," 129 S. Ct. 2658 (Brooks 2009), *Supreme Court of United States*, 22 April 2009.
 15. disparate impact
 16. *Ibid.*, 2677 ("The racial adverse impact here was significant").
 17. *Ibid.*, 2674.
 18. *Ibid.*, 2674.
 19. *Ibid.*
 20. See Joe R. Feagin, "Heeding Black Voices: The Court, Brown, and Challenges in Building a Multiracial Democracy," *University of Pittsburgh Law Review* 66 (2004): 57. doi:10.5195/lawreview.2004.47.
 21. Reconstruction Era of the United States
- بازسازی ایالات متحده آمریکا دوره تاریخی ۱۸۶۵-۱۸۷۷ و بعد از جنگ داخلی آمریکا که جنوب بار دیگر به‌لحاظ سیاسی و اقتصادی بازسازی شد و به ایالات متحده آمریکا بازگشت. در این دوره، جمهوری‌خواهان افراطی خواهان اضمحلال کامل

ایالت‌های شورشی بودند اما اندرو جانسون رئیس‌جمهور ایالات متحده آمریکا با این تندروی‌ها مخالفت کرد و به تدریج زمینه بازگشت ایالت‌های تجزیه‌طلب را فراهم کرد (مترجم).

22. Brooks, et al., *The Law of Discrimination*, 649–650.
 23. See, e.g., “Breedlove v. Suttles,” 302 U.S. 277 (1937), *Supreme Court of United States*, 16–17 November 1937 (upholding the poll tax).
 24. Title VII prohibits employers from adjusting employment-related test scores on the basis of race, see 42 U.S.C. § 2000e-2(l), and the Constitution has been interpreted to prohibit governments from using racial quotas; see, e.g., “Fisher v. University of Texas at Austin,” 133 S. Ct. 2411 (2013). *Supreme Court of United States*. 10 October 2012; “Grutter v. Bollinger,” 539 U.S. 306 (2003), *Supreme Court of United States*, 1 April 2003.
 25. 133 S. Ct. 2411 (2013).
 26. “Fisher v. University of Texas,” 631 F. 3d 213, 225 (5th Cir. 2011), *Supreme Court of United States*, 21 February 2012.
 27. 539 U.S. 306 (2003).
 28. “Hopwood v. State of Texas,” 78 F.3d 932 (1996), *Supreme Court of United States*, 18 March 1996.
 29. “Ahearn v. Jackson Hospital Corporation,” 351 F. 3d., at 226, *Supreme Court of United States*, 17 September 2003.
 30. *Ibid.*, 246–247.
 31. 133 S. Ct. 2411, 2418 (2013) (citing *Grutter v. Bollinger*, 539 U.S. 306, 311–312 (2003)).
 32. *Ibid.*, 2420–2421.
 33. *Ibid.*, 2420.
 34. *Ibid.*, 2419–2422.
۳۵. تبعیض مثبت، تخصیص سهمیه یا تبعیض جبرانی (به‌انگلیسی: positive discrimination و به‌انگلیسی آمریکایی: affirmative action) به‌معنای در پیش‌گرفتن سیاست و روشی برای اصلاح رویه‌های تبعیض‌آمیز در برابر اقلیت‌های نژادی، زنان، از کارافتادگان و سایر گروه‌هایی است که در طول تاریخ، از برخی یا بسیاری مزیت‌های اجتماعی بی‌بهره مانده‌اند (مترجم).
36. See Brooks, *Racial Justice in the Age of Obama*, 142–146 (Figs. 26–35), 157–159 (Figs. 55–60); *Regents of Univ. of Cal. v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978), the Supreme Court outlawed the use of racial quotas.
 37. Daniels, Maurice C., and Cameron Van Patterson, “(Re)considering Race in the Desegregation of Higher Education,” *Georgia Law Review* 46, no. 3 (2012): 521.
 38. Derrick Bell, “Diversity’s Distractions,” *Columbia Law Review* 103, no. 6 (2003):1622. doi:10.2307/3593396.
 39. 539 U.S. 306 (2003).
 40. 539 U.S. 306 at 315 (quoting a school official).
 41. *Ibid.* at 330 (sources cited therein).
 42. See “Parents Involved in Community Schools v. Seattle School District,” No. 1, 551 U.S. 701 (2007). *Supreme Court of United States*, 4 December 2006.
 43. See, e.g., “African-American Perspectives,” *Library of Congress*, <http://memory.loc.gov/ammem/aap/aapchamp.html>, accessed 7 June 2015; Steven Barboza, ed. *The African American Book of Values* (New York: Doubleday, 1998), 21–62, 217–246, 322–379, 559–612, 745–789, 795–829; Brooks, *Rethinking the American Race Problem*, (Oakland, CA: University of California Press, 1990), 40; Francis Terrell and Sandra L. Terrell, “Effects of Race of Examiner and Cultural Mistrust on the WAIS Performance of Black Students.” *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 49, no. 5 (1981): 750, 750–751. doi:10.1037/0022-006X.49.5.750. The Pew Research Center reports that 62% of blacks and only 22% of whites believe that society should do everything possible to improve the conditions of blacks and other racial minorities, including giving blacks preferential

treatment. Pew Research Center, "Partisan Polarization Surges in Bush, Obama Years Trends in American Values: 1987–2012," *Pew Research Center*, www.people-press.org/files/legacypdf/06-04-12%20Values%20Release.pdf, accessed 8 June 2015. The Pew Research Center is replete with reports on the black/white divide in this country. See, e.g., Monica Anderson, "Vast Majority of Blacks View the Criminal Justice System as Unfair," *Pew Research Center*, <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/08/12/vast-majority-of-blacks-view-the-criminal-justice-system-as-unfair>, accessed 6 June 2015. Black values have also been recorded in books (e.g., the aforementioned *The African American Book of Values*, "the bible of black values") and poems (e.g., Maya Angelou's *And Still I Rise* (1978)), in the words of *The Black National Anthem* sung at conferences convened by the nation's oldest civil rights organization, NAACP, and at local gatherings of African Americans, in the themes imprinted on stoles or sashes worn by black graduates from Columbia University to Thurgood Marshall College-UC San Diego, in Kwanzaa celebrations, and in more informal sources (e.g., conversations with family and friends and discussions at those repositories of wisdom in the black community: black barber shops and beauty shops). See also, Tim Wise, *Dear White America: Letter to a New Minority* (San Francisco: City Lights Books, 2012), 11.

44. For a more detailed discussion of the events that took place at Yale, see Kathrin Lassila, "Race, Speech, and Value," *Yale Alumni Magazine* LXXIX, no. 3 (January/February 2016): 40.

45. racial subordination

مترجم برای فهم بهتر این اصطلاح به اینجا رجوع کرد:

Roy L. Brooks, *The Racial Glass Ceiling: Subordination in American Law and Culture* (Yale University Press, 2017).

46. Roy L. Brooks, *Atonement and Forgiveness: A New Model for Black Reparations* (Oakland, CA: University of California Press, 2004), xv (quoting Justice Felix Frankfurter).

47. See Lassila, "Race, Speech, and Value," 47; Email message from President Salovey to Yale Community, re "Toward a Better Yale," *Yale News*, 17 November 2015, <http://news.yale.edu/2015/11/17/statementpresident-salovey-toward-better-yale>.

۴۸. کودک نسل انفجار یا بیبی بومر (baby boomer) کسی است که در دوره انفجار جمعیت پس از جنگ جهانی دوم، یعنی در حد فاصل سال‌های ۱۹۴۶ و ۱۹۶۴ در آمریکا زاده شده باشد. این نسل زاده دوره رفاه و رونق اقتصادی در جهان می‌باشند. ریسک‌پذیری و کارآفرینی و همین‌طور خلق کسب و کار جدید از ویژگی‌های بارز این نسل است. از نگاه بیبی بومرها همه چیز ممکن است چون آن‌ها نسلی هستند که در دوره رونق اقتصادی به دنیا آمده‌اند. آن‌ها به تصویرسازی مثبت از خود اهمیت قائل هستند. (مترجم)

49. Sean McElwee, "The Hidden Racism of Young White Americans," *PBS NewsHour*, 24 March 2015, <http://www.pbs.org/newshour/updates/americas-racism-problem-far-complicated-think>, accessed 15 November 2015.

- “African-American Perspectives.” *Library of Congress*. <https://www.loc.gov/search/?in=&q=African-American+Perspectives&new=true>. Accessed 7 June 2015.
- “Ahearn v. Jackson Hospital Corporation.” 351 F. 3d., at 226. *Supreme Court of United States*. 17 September 2003.
- Anderson, Monica. “Vast Majority of Blacks View the Criminal Justice System as Unfair.” *Pew Research Center*. <http://www.pewresearch.org/facttank/2014/08/12/vast-majority-of-blacks-view-the-criminal-justice-system-as-unfair>. Accessed 6 June 2015.
- Angelou, Maya. *And I Still Rise*. New York: Random House, 1978.
- Barboza, Steven, editor. *The African American Book of Values*. New York: Doubleday, 1998.
- “Breedlove v. Suttles.” 302 U.S. 277 (1937) *Supreme Court of United States*. 16–17 November 1937.
- Bell, Derrick. “Diversity’s Distractions.” *Columbia Law Review* 103, no. 6 (2003): 1622. doi: 10.2307/3593396.
- Brooks, Roy L. *Atonement and Forgiveness: A New Model for Black Reparations*. Oakland, CA: University of California Press, 2004.
- Brooks, Roy L. Gilbert Paul Carrasco and Michael Selmi, *The Law of Discrimination: Cases and Perspectives*. New Providence, NJ: LexisNexis, 2011.
- Brooks, Roy L. *Racial Justice in the Age of Obama*. Princeton: Princeton University Press, 2009.
- Coleman, James S. “Social Capital in the Creation of Human Capital.” *American Journal of Sociology* 94 Supplement (1988): 95–120.
- Daniels, Maurice C., and Cameron Van Patterson. “(Re)considering Race in the Desegregation of Higher Education.” *Georgia Law Review* 46, no. 3 (2012): 521.
- Feagin, Joe R. “Heeding Black Voices: The Court, Brown, and Challenges in Building a Multiracial Democracy.” *University of Pittsburgh Law Review* 66 (2004): 57. doi: 10.5195/lawreview.2004.47.
- Feagin, Joe R. *Racist America: Roots, Current Realities, and Future Reparations*. New York: Routledge, 2000.
- “Fisher v. University of Texas at Austin.” 133 S. Ct. 2411 (2013). *Supreme Court of United States*. 10 October 2012.
- “Fisher v. University of Texas.” 631 F. 3d 213, 225 (5th Cir. 2011). *Supreme Court of United States*. 21 February 2012.
- “Grutter v. Bollinger.” 539 U.S. 306 (2003). *Supreme Court of United States*. 1 April 2003.
- Henry, Stuart, and Dragan Milovanovic. *Constitutive Criminology: Beyond Post Modernism*. London: Sage, 1996.
- “Hopwood v. State of Texas” 78 F.3d 932 (1996). *Supreme Court of United States*. 18 March 1996.
- Lassila, Kathrin. “Race, Speech, and Value.” *Yale Alumni Magazine* LXXIX, no. 3, (January/February 2016).
- Loury, Glenn C. *The Anatomy of Racial Inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2002.
- McElwee, Sean. “The Hidden Racism of Young White Americans.” *PBS NewsHour*. 24 March 2015. <http://www.pbs.org/newshour/updates/americas-racism-problem-far-complicated-think>. Accessed 15 November 2015.
- Milovanovic, Dragan, and Kathryn K. Russell. *Petit Apartheid in the U.S. Criminal Justice System: The Dark Figure of Racism*. Durham, NC: Carolina Academic Press, 2001.
- “Parents Involved in Community Schools v. Seattle School District” No. 1, 551 U.S. 701 (2007). *Supreme Court of United States*. 4 December 2006.
- Pew Research Center. “Partisan Polarization Surges in Bush, Obama Years Trends in American Values: 1987–2012.” *Pew Research Center*. www.peoplepress.org/files/legacy-

pdf/06-04-12%20Values%20Release.pdf. Accessed 8 June 2015.

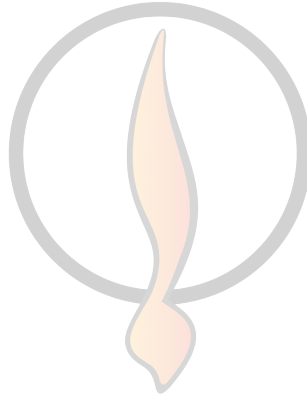
President Salovey to Yale Community. "Toward a Better Yale." *Yale News*. 17 November 2015. <http://news.yale.edu/2015/11/17/statement-presidentsalovey-toward-better-yale>.

"Regents of Univ. of Cal. v. Bakke." 438 U.S. 265 (1978). *Supreme Court of United States*. 12 October 1977.

"Ricci v. DeStefano." 129 S. Ct. 2658 (2009). *Supreme Court of United States*. 22 April 2009.

Terrell, Francis and Sandra L. Terrell. "Effects of Race of Examiner and Cultural Mistrust on the WAIS Performance of Black Students." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 49, no. 5 (1981): 750, 750-751. doi: 10.1037/0022-006X.49.5.750.

Wise, Tim. *Dear White America: Letter to a New Minority*. San Francisco: City Lights Books, 2012.



بنیاد اندیشه
تأسیس ۱۳۹۴