

La misurazione delle discriminazioni razziali: l'utilizzo delle statistiche nelle politiche pubbliche *

Le società che hanno, durante il loro passato, conosciuto fenomeni rilevanti di *discriminazione istituzionalizzata*, sembrano oggi venirsi a trovare sulla linea comune di una politica attiva di promozione dell'uguaglianza. Negare la discriminazione non è sufficiente, persistendo anche una forma *indiretta* di discriminazione.

Questa seconda tipologia discriminatoria non è purtroppo immediatamente visibile e solo lo strumento statistico sembra in condizione di permetterci di ispezionare sistematicamente l'insieme delle procedure e pratiche che, solo apparentemente neutre, in realtà la producono. Solo una volta ricostruite le categorie sottoposte a discriminazione grazie a questa metodologia sarà dunque possibile proporre realmente una politica di uguaglianza attiva. **Patrick Simon**, direttore socio-demografo all'Istituto Nazionale di Studi Demografici di Parigi, ripercorre in questo articolo genesi e struttura di queste politiche mostrando il ruolo centrale e le difficoltà connesse all'attività statistica che le sottende.

Patrick Simon¹

La maggior parte delle “società multiculturali” del mondo ha posto la problematica delle discriminazioni razziali al centro della propria agenda politica e una parte di esse, tuttavia meno numerosa, ha adottato delle politiche volontaristiche di promozione dell'uguaglianza. Con “società multiculturali” intendiamo riferirci sia a stati plurinazionali, o comportanti minoranze storiche sul proprio territorio, sia a stati-nazione maggiormente unitari che hanno conosciuto una diversificazione della loro popolazione in seguito agli importanti movimenti migratori del ventesimo secolo. Il contenuto delle politiche di promozione dell'uguaglianza varia considerevolmente a seconda dei paesi considerati, ma la totalità di esse sono accomunate dal tentativo di assicurare l'uguale accesso ai principali ambiti della vita sociale ai quei gruppi protetti dalla legge per via della loro vulnerabilità ai pregiudizi e ai trattamenti discriminatori.

* *La mesure des discriminations raciales. L'usage des statistiques dans les politiques publiques*, in «Revue internationale des sciences sociales», n. 183 («Agir contre le racisme et la discrimination»), 2005. Traduzione di Simone Morgagni.

¹ Patrick Simon è socio-demografo presso l'Institut National d'Études Démographiques (INED) di Parigi, dove dirige l'Unità di ricerca «Migrazioni internazionali e minoranze». Le sue ricerche si indirizzano sulle relazioni interetiche all'interno delle società multiculturali e sull'immigrazione indagata sotto molteplici aspetti: traiettorie sociali degli immigrati e dei loro discendenti; processo di costituzione e di riproduzione delle minoranze etniche e razziali (trattamento politico, categorizzazione statistica, trasmissione e invenzione identitaria). Ha coordinato il progetto MEDIS finanziato dalla Commissione Europea e riguardante la misura delle discriminazioni negli USA, Canada, Australia, Gran Bretagna e Olanda dal quale sono tratti diversi articoli apparsi in questo numero.

Indirizzo e-mail: simon@ined.fr

Esiste tuttavia un'importante differenza tra la novità rappresentata dalla sensibilizzazione dei dirigenti politici e delle opinioni pubbliche e la tradizione delle situazioni di inferiorità e di dominazione a base etnico-razziale. Possiamo far risalire le premesse di questa sensibilizzazione al contesto internazionale creatosi in seguito alla Seconda Guerra Mondiale e alla ratificazione di una serie di trattati e di convenzioni internazionali destinate ad assicurare la promozione dei diritti dell'Uomo. La Dichiarazione universale dei diritti dell'Uomo, base della Carta internazionale dei diritti dell'uomo, i Patti internazionali relativi ai diritti economici e culturali da un lato e i Patti internazionali relativi ai diritti civili e politici dall'altro, costituiscono il punto di riferimento che ha ispirato la maggior parte dei diritti nazionali. Questi testi generici sono in seguito stati sviluppati all'interno di convenzioni tematiche, alcune delle quali più specificamente dedicate alle discriminazioni razziali. Così sono state promulgate, rispettivamente nel 1958 e nel 1965 (Banton, 2001) la Convenzione 111 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) riguardante la discriminazione (impiego e lavoro) – convenzione che gli USA non hanno ratificato – e la Convenzione Internazionale per l'Eliminazione di ogni forma di Discriminazione Razziale (CERD). Queste convenzioni internazionali hanno condotto, all'interno dell'Unione Europea, alla creazione di apposite strutture dedicate allo sradicamento del razzismo (Gortazar Rotaeché, 1998). La lotta contro le discriminazioni a livello europeo è entrata in una nuova fase nel 2000 con l'adozione di due direttive, l'una consacrata alla “realizzazione pratica del principio di identico trattamento delle persone, senza distinzione di razza o di origine etnica” (Direttiva n° 2000/43/CE) e l'altra “destinata alla creazione di un quadro generale a favore dell'uguaglianza di trattamento in materia di impiego e lavoro” (Direttiva n° 2000/78/CE). Con queste due direttive e la loro trasposizione nei diritti dei singoli stati membri, il quadro d'azione europeo tende a convergere con quello esistente negli USA e in Gran Bretagna da quasi trent'anni o con quello esistente in Canada da vent'anni. Questa convergenza risiede essenzialmente nella ripresa del concetto giuridico di “discriminazione indiretta”, concetto alla base di una delle maggiori evoluzioni in materia di non-discriminazione e di promozione dell'uguaglianza. Il tanto atteso salto di qualità non è, tuttavia, ancora completamente avvenuto, questo nella misura in cui le soluzioni tecniche e politiche necessarie per rendere operativo il diritto non sono riuscite a seguire il passo delle trasformazioni giuridiche. Proporremo qui l'idea secondo la quale le lacune del sistema di raccolta statistica nella maggior parte dei paesi europei, e in particolare l'assenza di statistiche “etniche e razziali”, comportino un forte handicap per la messa in pratica di un dispositivo coerente ed efficace di promozione dell'uguaglianza.

La definizione presente all'interno delle direttive europee ci ricorda che una "discriminazione indiretta ha luogo nel momento in cui una decisione, una scelta o una pratica apparentemente neutre sono suscettibili di creare uno svantaggio particolare per le persone appartenenti ad una razza o ad un'origine etnica data in rapporto alle altre". Da questa definizione deriva che la discriminazione non viene identificata se non nelle sue conseguenze negative su persone che si suppone appartengano ad un gruppo "etnico o razziale". Questi effetti vengono valutati grazie ad una comparazione tra la posizione ottenuta dal gruppo "etnico o razziale" e quella di un gruppo di riferimento. La valutazione presuppone: 1) la definizione di gruppi costituiti a partire da caratteristiche proibite; 2) la registrazione delle caratteristiche individuali e la loro costituzione in quadri statistici comparativi capaci di fare emergere i differenti gruppi; 3) l'individuazione degli scarti o delle differenze statistiche; 4) la dimostrazione del loro carattere *sostanziale* o *significativo* grazie ad indicatori del giusto ordine di grandezza. Realizzando questa operazione i trattamenti discriminatori che colpiscono alcuni gruppi "etnici o razziali" vengono rivelati senza necessità di interrogare la tematica dell'intenzionalità e senza che i meccanismi tramite i quali le discriminazioni si producono siano identificati. Sono il risultato differenziale in quanto tale e il suo carattere ingiustificato che caratterizzano la discriminazione indiretta. Possiamo dunque dire che la discriminazione indiretta viene percepita semplicemente grazie ad un ragionamento statistico costruito sui dati raccolti durante i colloqui di selezione e di assegnazione. Per questo motivo i dispositivi messi in pratica per rispondere alle esigenze poste dalla politica attiva d'uguaglianza di trattamento utilizzano in grande quantità i dati provenienti dalla statistica (Simon, 2004).

Nonostante quanto descritto brevemente sopra, gli obiettivi perseguiti con la misurazione delle discriminazioni pongono problematiche importanti riguardanti una molteplicità di registri:

Il quadro giuridico di protezione dei dati interviene a monte della produzione delle statistiche e interferisce in maniera particolare con la raccolta delle informazioni che documentano le discriminazioni. In effetti, trattandosi di descrivere delle categorie di persone protette dai dispositivi antidiscriminatori, le statistiche sono costrette a utilizzare i segni distintivi o i segni identificanti che sono utilizzati ai fini della discriminazione. L'equilibrio tra le necessità d'identificazione necessarie a documentare le discriminazioni e la protezione della vita privata necessita la fornitura di garanzie elevate al fine di evitare ogni utilizzo che possa portare pregiudizio nei confronti delle potenziali vittime.

Le strategie d'intervento. Alcune di esse sono state elaborate al fine di evitare la raccolta di dati su ampia scala e permettono di evitare la produzione sistematica di categorie etniche e razziali. Queste strategie si fondano su ricerche monografiche, su osservazioni sistematiche su un campione limitato (Sunshine screening), oppure su ricerche esclusivamente qualitative che, pur mobilitando una categorizzazione etnica e razziale, non la inseriscono all'interno dei dati amministrativi, dei registri del personale delle imprese, dei censimenti o delle grandi indagini socio-demografiche. La procedura di *testing*, i controlli *in situ* applicati alle procedure di selezione e l'analisi *ex-post* delle decisioni prese, la costruzione provvisoria di categorie nel quadro di una procedura giudiziaria e la sua estinzione una volta terminata, costituiscono delle opzioni capaci di evitare una "razzializzazione delle statistiche". Esse giungono, tuttavia, abbastanza presto ai limiti che gli sono propri nel caso in cui vengano utilizzate singolarmente e in maniera indipendente da un monitoring capace di sostenere delle politiche volontaristiche d'uguaglianza di trattamento.

Le classificazioni. La negazione dell'esistenza delle "razze" porta, in molti paesi, a rifiutarne la registrazione statistica. L'accettazione dei pregiudizi e delle gerarchizzazioni razziste create dalla stessa attività di categorizzazione pone in effetti una difficoltà ampiamente dibattuta all'interno degli ambienti scientifici e a cui vengono proposte soluzioni estremamente differenti (Zuberi, 2001; Kertzer & Arel, 2002). Si tratta del paradosso secondo il quale la produzione delle statistiche deve *necessariamente* riprendere delle categorizzazioni che vengono utilizzate per inferiorizzare, dominare ed escludere e utilizzarle al fine di controllare che ci sia uguaglianza di trattamento e che eventuali torti vengano riparati

Le metodologie e le strutture di raccolta dei dati. Una volta oltrepassati gli ostacoli della legittimità dell'identificazione e delle garanzie di protezione della vita privata, si pone il problema della metodologia suscettibile di permettere la registrazione delle informazioni corrispondenti alle attività discriminatorie. Le metodologie scelte presentano tutte delle conseguenze sulla qualità dei dati e sulla loro significatività oltre che sull'uso che se ne può fare all'interno di una prospettiva di promozione dell'uguaglianza. Questo articolo si propone di riflettere su alcune di queste problematiche partendo dall'esperienza sviluppata da parte di cinque paesi che hanno sviluppato dei dispositivi volontaristici d'intervento contro le discriminazioni; dispositivi che hanno, inoltre, la caratteristica di utilizzare ampiamente dati statistici². Questi paesi sono gli USA, il Canada, l'Australia, la Gran Bretagna e l'Olanda. La

² Questo testo è tratto da un rapporto realizzato nel settembre 2004 per la Commissione Europea, DG Impiego e Affari Sociali, a titolo « Studio comparativo sulla raccolta di dati determinati a misurare la misura e l'impatto

lista è ben lungi dall'essere esaustiva e, solamente richiamando i più importanti, anche il Sudafrica, l'India o il Brasile avrebbero potuto rientrare nell'analisi. Lo spettro coperto dai paesi considerati nello studio è in ogni caso sufficientemente diversificato da permetterci di stabilire qualche constatazione generale sulle caratteristiche dei dispositivi, sulle loro logiche più o meno esplicite e sui loro limiti attuali.

La riparazione di un torto storico

Ci si può interrogare sulle cause specifiche che hanno indotto alcuni paesi a dotarsi di leggi e politiche di questo tipo mentre altri, pur in simili condizioni di diversità etnorazziale e di discriminazione, si limitano ad interventi maggiormente formali. Che cosa accomuna gli USA e l'India, il Canada e il Sudafrica, l'Australia e la Gran Bretagna? In primo luogo, i paesi che hanno sviluppato dei dispositivi volontaristici contro le discriminazioni hanno conosciuto, nel loro passato, un sistema discriminatorio più o meno istituzionalizzato (Calvès, 2004). Figlie di questa storia, queste società condividono la convinzione che gli stereotipi e i pregiudizi alla base delle discriminazioni sono una produzione strutturale. Questo significa che le discriminazioni non nascono solamente dalla somma dei comportamenti individuali, anche se estremamente comuni, ma sono prima di tutto concepite come sistemiche e riguardano dunque la responsabilità collettiva, in particolar modo quella statale. Questa responsabilità è ugualmente affiancata da una necessità riparatoria nei confronti delle "minoranze" che hanno subito delle discriminazioni ufficiali, previste dalla legge, o che hanno subito dei trattamenti di sfavore commessi o coperti dall'istituzione statale. Questa pratica storica ha prodotto una situazione di cui la società e lo Stato, sono moralmente responsabili. Le società coinvolte si sono allora impegnate in una politica di riparazione o di compensazione dei torti subiti, estendendone i benefici anche nei confronti di quei gruppi che non hanno necessariamente conosciuto gli stessi pregiudizi, o perlomeno non nelle stesse condizioni storiche. La politica riparatoria arriva inoltre spesso a giocare un ruolo di

della discriminazione negli USA, Canada, Australia, Regno Unito e Olanda". Esso può essere scaricato dal sito della Commissione Europea:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/compstud04_fr.pdf.

Questo rapporto, redatto da Patrick Simon, coordinatore dello studio, sintetizza i rapporti nazionali realizzati per ciascuno dei cinque paesi studiati: per gli USA da Ann Morning e Daniel Sabbagh; per il Canada da Maryse Potvin e Sophie La traverse, per l'Australia da Martin Clément, per la Gran Bretagna da Joan Stavo-Debaugé et per l'Olanda da Virginie Guiraudon, Karen Chalet e Jessica ter Wal.

attivazione nei confronti della filosofia dell'uguaglianza dei diritti, dotandola di un obiettivo maggiormente operativo.

Il riferimento a un debito storico è particolarmente esplicito nel caso dell'adozione della politica dell'*affirmative action* negli USA (Sabbagh, 2003). Il debito costituitosi con l'esperienza schiavista, prolungato poi da un secolo di leggi e pratiche segregazioniste, ha portato all'idea che la semplice soppressione dei dispositivi discriminatori nei confronti dei Neri non sarebbe stata sufficiente per cancellare gli effetti di disuguaglianza stabilizzatisi con le pratiche anteriori. La lista dei beneficiari dell'*affirmative action* comprende gruppi che sono stati oggetto di pratiche discriminatorie ufficiali, di natura meno sistematizzata e continua rispetto ai Neri, e che, ad eccezione delle donne, sono considerati alla stregua di "razze" o, nel caso degli Ispanici, come gruppo etnico. Questa terminologia ha ricevuto una definizione biologizzante prima di venire abbandonata e poi conservata attraverso una definizione sociale e costruttivista: la razza come categoria risultante dal rapporto razzista. È il caso dei Neri, degli Asiatici, dei discendenti delle popolazioni autoctone (*Native Americans*). La situazione degli ispanici è leggermente differente e questo ha giustificato un trattamento differenziato secondo gruppi etnici (Cholsin, 1986). Ci si contenti per ora di notare come questo contesto storico abbia determinato la restrizione dei dispositivi antidiscriminatori, nella loro dimensione maggiormente operativa, esclusivamente a questi gruppi. Agli altri gruppi etnici vengono invece applicate le regole generali di proibizione delle discriminazioni, regole la cui portata è molto meno forte ed effettiva in rapporto all'*affirmative action*.

La nozione di riparazione è meno importante nel caso canadese, questo nonostante che la memoria di una politica di immigrazione selettiva basata su criteri razziali praticata fino all'inizio degli anni 1950 continui a essere ben presente nelle riflessioni politiche. Il Canada combina l'impronta storica della colonizzazione e la negazione dei diritti delle "prime nazioni" o "nazioni autoctone", con il conflitto originale tra i due "popoli fondatori". Il rimettere in discussione la dominazione anglofona sulla minoranza francese è stato il punto di partenza per una sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni. L'idea di un "programma di azione positiva" è prima di tutto stata concepita nel 1963 all'interno della Commissione reale sul bilinguismo e il multiculturalismo al fine di rispettare l'uguaglianza tra i due popoli fondatori, allargando tuttavia la problematica anche ad una "terza forza" che sarà riconosciuta nelle "minoranze etniche". Le analisi statistiche delle disuguaglianze socioeconomiche tra i Francesi, gli Inglesi e le altre minoranze dimostravano che il Canada costituiva una società etnicamente stratificata, un vero e proprio "mosaico verticale". Questa

constatazione porterà il Governo federale a intervenire, all'interno di un doppio processo, sia sulla questione linguistica tra gruppi nazionali che sulla questione della pluriethnicità, adottando durante il 1969 prima di tutto una Legge sulle lingue ufficiali, in maniera tale da rendere bilingue l'intero territorio nazionale e favorire l'accesso dei francofoni a tutte le funzioni della pubblica amministrazione federale. A questa legge seguirà una Politica del multiculturalismo nel 1971, politica che cercava di aiutare i singoli gruppi a conservare la propria lingua e le proprie tradizioni all'interno del quadro del bilinguismo ufficiale e, in seguito, da una Legge sul multiculturalismo canadese, nel 1988, che riconoscerà il pluralismo dell'identità nazionale e farà della lotta contro il razzismo una priorità politica. Il dispositivo è definitivamente completato con la promulgazione della Carta canadese per i diritti e le libertà (1982) all'interno della quale l'articolo 15 vieta la discriminazione fondata sulla razza, l'origine nazionale o etnica, il colore, la religione, il sesso, l'età o i deficit mentali o fisici.

L'Australia ha vissuto, come il Canada, un drammatico passato con gli autoctoni (gli aborigeni e gli insulari dello stretto di Torres) a lungo oppressi e sottomessi al tempo stesso ad una politica di assimilazione estremamente violenta oltre che ad un'esclusione ai margini della società. La discriminazione legale nei confronti degli aborigeni è stata soppressa nel 1967, data in cui accedono alla cittadinanza. Dopo un progressivo riconoscimento della specificità del loro statuto all'interno della società australiana e delle discriminazioni che continuano a subire, agli inizi degli anni 1990 è stato intrapreso un processo di "riconciliazione". Questo gruppo è il solo per il quale sia stata riconosciuta una discriminazione storica e sistematica, scelta che spiega come la politica di uguaglianza australiana sia relativamente scissa tra un multiculturalismo che persegue essenzialmente il riconoscimento delle culture e una politica più attiva nei confronti degli aborigeni. D'altra parte l'Australia ha condotto una politica d'immigrazione palesemente selettiva in base a criteri razziali, la *White Australia Policy*, che non verrà abbandonata se non nel 1973. Questo nuovo orientamento dirigerà il paese verso una politica di riconoscimento della diversità e l'adozione di una politica ugualitaria diretta in particolar modo verso le "minoranze etniche" e le persone non aventi l'inglese come lingua madre.

All'interno del testo che ha fondato "La politica delle minoranze" in Olanda, i gruppi beneficiari vengono identificati dalla responsabilità che il governo prova nei confronti della loro presenza "in ragione del passato coloniale o perché essi sono stati reclutati dalle autorità" e dal loro essere in situazione di minoranza (Minderhedennota, 1983). La responsabilità storica non è schiacciante come negli altri paesi studiati, ma essa viene invocata per giustificare al tempo stesso la necessità della politica e la ripartizione dei gruppi beneficiari

(Penninx, 1996). La nozione stessa di minoranza sarà abbandonata nel 1990 a favore di quella di gruppi “alloctoni”, ovvero l’insieme delle persone originarie dei paesi in via di sviluppo, e quindi non occidentali (*niet-westers allochtonen*).

Le ragioni all’origine del *Race Relations Act* del 1976 in Gran Bretagna derivano da una molteplicità di fattori (Bleich, 2003). La legislazione inquadrante l’immigrazione in Gran Bretagna è stata resa più rigida mano a mano che si modificavano i flussi di popolazione all’interno dell’ex Impero Britannico, divenuto Commonwealth, e il territorio metropolitano. L’aumento dei discorsi e dei comportamenti razzisti verso i “*coloured immigrants*” raggiunge il suo parossismo nel corso di rivolte razziali (*race riots*) particolarmente violente (come nel caso di Camden Town nel 1954 o di Notting Hill nel 1958). Il *Commonwealth Immigrants Act* del 1968 istituisce uno sbarramento efficace all’ingresso dei migranti originari del “nuovo” Commonwealth (in breve gli Stati africani, asiatici, americani o pacifici che hanno raggiunto l’indipendenza dopo la Seconda Guerra Mondiale) limitando la libera circolazione in Gran Bretagna alle persone nate o i cui genitori sono nati in Gran Bretagna. Attraverso questa clausola l’entrata sul territorio britannico dei discendenti dei vecchi coloni restava possibile, mentre quella dei vecchi colonizzati, sempre sudditi della Corona, era controllata. L’*Immigration Act* del 1971 e il *British Nationality Act* del 1981 rafforzarono il dispositivo. Possiamo allora interpretare i *Race Relations Act* del 1965, 1968 e 1976 come gli equivalenti di questa politica restrittiva su base razziale. D’altra parte, il *Race Relations Act* del 1976, molto più ambizioso rispetto ai suoi predecessori, viene promulgato dopo il *Sex Discriminations Act* del 1975 e ne riprende in parte la struttura. La nozione di responsabilità dell’intera società britannica nella permanenza delle discriminazioni e del razzismo si è tuttavia imposta realmente solo dopo l’assassinio di Stephen Lawrence nel 1993. L’inchiesta condotta sulle cause di questo omicidio e il seguente rapporto, il rapporto Macpherson pubblicato nel 1999, hanno sottolineato le responsabilità della polizia e trovato ampia eco non soltanto nei media e nell’opinione pubblica, ma soprattutto all’interno dei ministeri. Il rapporto ha reso popolare la nozione di “razzismo istituzionale” e ha aperto la strada alla modifica del *Race Relations Act* avvenuta nel 2000. Al di là del diretto coinvolgimento dei servizi di polizia, il rapporto Macpherson costituisce una svolta nella lotta contro le discriminazioni in Gran Bretagna, la cui incidenza travalica il semplice perimetro del *Race Relations Act* e trova applicazioni nell’insieme dei settori coperti da leggi antidiscriminatorie.

Il ruolo centrale delle statistiche nella promozione dell’uguaglianza

Nella sua stessa concezione, la nozione di discriminazione indiretta induce a mobilitare un ragionamento di tipo statistico. Più che di un allargamento del repertorio tradizionale di sanzioni giuridiche degli atti discriminatori, nel caso della discriminazione indiretta si tratta di ispezionare l'insieme delle procedure e delle pratiche apparentemente neutre per ritrovare delle eventuali conseguenze discriminatorie e, in un secondo tempo, di *promuovere attivamente* l'uguaglianza. Il ruolo assunto dalle statistiche diventa allora determinante (Goldston, 2001). In effetti, fino a che ci si situava esclusivamente nel quadro della discriminazione diretta, la strategia consisteva nell'ottenere un occultamento delle caratteristiche personali in maniera tale da garantire l'imparzialità delle procedure nei confronti dei criteri proibiti. Il riferimento all'origine etnica o razziale costituiva in sé una pratica sospetta ed era sufficiente a far cadere la procedura sotto i colpi della legge. Nel quadro della discriminazione indiretta, l'azione consiste al contrario nel rilevare gli effetti negativi di una marcatura dell'origine etnica o razziale, effetti questi che segnalano l'assenza di neutralità delle procedure e delle regole applicate. L'idea è che le caratteristiche razziali siano prese in considerazione in maniera non visibile senza che le vittime, ma spesso anche i selezionatori ne siano coscienti. Le procedure neutre in apparenza non rivelano la loro dimensione discriminatoria che negli effetti che producono sui gruppi protetti. Tuttavia questi effetti non sono considerati come discriminatori se non nel momento in cui essi divengono *significativi*, il che significa che non possono essere imputati senza essere giustificati da criteri pertinenti (Blank, Dabady et Citro, 2004). Il carattere significativo delle conseguenze negative implicate dalle procedure è valutato grazie alla costruzione di indicatori, ai quali sono applicati dei test statistici più o meno complessi³. Con i dati statistici si tratta allora di ritrovare le forme sottili e mascherate delle discriminazioni, ovvero di *rendere visibile l'invisibile*.

La corrispondenza tra la nozione di discriminazione indiretta e la sua traduzione statistica appare particolarmente esplicita utilizzando i termini statunitensi di *disparate impact* e *adverse impact*. Il manuale pubblicato dall'OFCCP (Federal Contract Compliance Manual FCCM⁴) descrive i due concetti in questo modo: "L'analisi di un impatto non proporzionato si

³ Nella maggior parte dei casi questi test sono limitati ad una comparazione tra due proporzioni, ma possono anche utilizzare dei metodi di controllo della validità statistica delle differenze (x^2 , test di Fisher, differenza-tipo test di correlazione...). Sui metodi di misura rinviamo all'eccellente libro pubblicato recentemente da (Blank, Dabady e Citro, 2004).

⁴ L'intero manuale supera le 700 pagine. Comprendiamo quindi l'obbligo fatto alle grandi aziende di designare un responsabile del programma di *affirmative action*: una tale complessità necessita di una vera specializzazione!

sviluppa in due tappe: 1) calcolare l'impatto negativo dell'applicazione di un criterio e verificare il suo carattere statisticamente significativo; e 2) determinare se il selezionatore può giustificare la pertinenza del criterio nei confronti dell'impiego o delle necessità dell'azienda. [...] Un impatto negativo designa il risultato dell'analisi statistica e l'impatto sproporzionato designa l'impatto negativo che il selezionatore non è stato in grado di giustificare secondo i bisogni dell'azienda e dell'impiego". Queste due nozioni sono associate a quelle di "sottoutilizzo" (*underutilization*) valutate in base alla differenza tra il potenziale dei membri appartenenti ai gruppi protetti e le posizioni realmente ottenute all'interno dell'impresa. La loro sotto-rappresentazione all'interno delle posizioni valorizzate che dovrebbero essergli accessibili o, al contrario, la loro sovra-rappresentazione all'interno delle posizioni devalorizzate, costituiscono degli indizi di un trattamento discriminatorio. Una valutazione di questo tipo è condotta anche nel caso della politica canadese di equità in materia d'impiego.

L'utilizzazione della rappresentazione proporzionale dei gruppi protetti come indicatore dell'imparzialità delle procedure porta così a privilegiare un'interpretazione aritmetica dell'equità. Nel senso in cui essa viene intesa all'interno delle politiche canadesi o australiane per esempio, l'equità tende a far rispettare l'uguale accesso e l'uguale riuscita al di là delle origini, del sesso, dell'handicap, della religione e dell'orientamento sessuale. Nello stesso modo, l'ipotesi applicata nella legislazione statunitense è che in assenza di discriminazione e tenendo conto delle competenze, delle qualificazioni e dei meriti, i membri dei gruppi protetti dovrebbero essere presenti nel mondo dell'impiego in maniera proporzionale rispetto al proprio potenziale. Per accertarsi dell'equità dei sistemi la strategia consiste allora nel registrare le caratteristiche delle persone passibili di introdurre delle discriminazioni all'interno di un *monitoring* continuo all'interno delle imprese e delle organizzazioni di gestione del lavoro.

Il ruolo delle statistiche diviene ancora più importante nel dispositivo antidiscriminatorio dal momento in cui ogni prova e selezione può essere analizzata utilizzando lo strumento statistico. Nel settore dell'impiego ad esempio, sono state costituite diverse metodologie di controllo per analizzare le assunzioni, le promozioni, l'accesso alla formazione, i salari, i licenziamenti, le posizioni professionali occupate, la maggiore esposizione ai lavori usuranti o pericolosi... La stessa constatazione può essere fatta nel settore dell'educazione o dell'accesso all'alloggio, sempre mobilitando indicatori pertinenti per descrivere i momenti di selezione in cui le differenze vengono ad esprimersi. In questo

L'impegno richiesto è simile a quello dei programmi di *equal opportunities* in Gran Bretagna e di equità nell'impiego in Canada.

senso, la “misura delle discriminazioni” oltrepassa la semplice valutazione di mero conteggio della quantità di atti discriminatori, o di un apprezzamento quantitativo delle conseguenze dei trattamenti svantaggiosi. Quello che viene qui qualificato come “misura” ricopre in realtà molteplici utilizzi delle statistiche all’interno della strategia creata per assicurare l’uguaglianza di trattamento:

- Per sensibilizzare l’opinione pubblica sul carattere globale e generalizzato delle discriminazioni e indicare delle piste d’azione ai responsabili politici. Gli ordini di grandezza statistici forniscono delle motivazioni e delle rappresentazioni particolarmente significative che rinforzano e rendono credibili le testimonianze delle vittime. L’inserimento della tematica delle discriminazioni all’interno dell’agenda politica è resa più facile dall’oggettivazione delle discriminazioni all’interno del dibattito pubblico.
- Per stabilire l’esistenza di una discriminazione sistematica o indiretta. Le ricerche in scienze sociali e l’analisi di casi di discriminazione fondati su un criterio illegale costituiscono un insieme di conoscenze che dimostrano il carattere strutturale delle discriminazioni. Questo è dimostrato dalla permanenza delle differenze registrate grazie ad inchieste particolari o dall’analisi dei dati derivanti dai censimenti.
- Uno strumento d’ispezione. La verifica delle procedure e delle pratiche applicate dagli organismi coinvolti dalle politiche di uguaglianza richiederebbe un numero considerevole di ispettori qualora esse dovessero essere controllate in tempo reale. Grazie al monitoring statistico gli organismi vengono controllati in permanenza partendo dagli effetti che producono. Le metodologie elaborate permettono di rintracciare differenze sospette e di iniziare una ispezione appropriata, più approfondita e specifica.
- Fissare degli obiettivi e controllarli. I programmi di uguaglianza stabiliscono degli obiettivi quantitativi di rappresentazione dei gruppi protetti da raggiungere su un orizzonte temporale di diversi anni. Le statistiche permettono di misurare i progressi compiuti⁵. Il loro grado di dettaglio dipende dai programmi.

⁵ Non svilupperemo qui questo punto, ma rinviamo all’analisi particolarmente dettagliata compiuta da Holzer e Neumark sui programmi di *affirmative action* per un’illustrazione dell’utilizzo delle statistiche per stabilire l’efficienza delle politiche (Holzer Neumark, 2000).

- Fornire degli elementi di prova giuridica. La giurisprudenza mostra che il ricorso alle statistiche è utile su un doppio livello all'interno delle procedure: per costruire un contesto sociologico che informi il giudice riguardo la credibilità della denuncia; per attestare la veridicità della situazione discriminatoria grazie alla dimostrazione statistica.

I programmi d'uguaglianza nell'impiego e il monitoring

Le politiche d'uguaglianza sono maggiormente sviluppate nell'impiego in quanto questo rappresenta un settore strategico per agire contro le discriminazioni. Partendo dalla constatazione che il controllo dell'apparente neutralità delle procedure di assunzione e delle pratiche all'interno delle imprese non era sufficiente a garantire l'accesso all'impiego, la promozione e l'uguaglianza nella remunerazione degli appartenenti ai gruppi protetti, le politiche d'uguaglianza si sono orientate verso una logica di giusta rappresentazione (o rappresentazione equivalente) dei gruppi protetti all'interno delle aziende rispetto al peso degli stessi gruppi all'interno della popolazione attiva. L'obiettivo è quello di arrivare a fare coincidere la ripartizione dei gruppi all'interno delle aziende e dei bacini d'assunzione di manodopera in maniera tale che i gruppi protetti accedano ai posti compatibili con le loro competenze e le loro qualificazioni. Queste politiche combinano dunque un obiettivo volontaristico di aumento della rappresentazione dei gruppi protetti con un criterio meritocratico dato che il livello di qualificazione e di competenza resta un criterio decisivo nel processo di valutazione della rappresentatività dei gruppi protetti. Questo criterio non viene ignorato, in parte del resto, che da certi interventi dell'*affirmative action* che attribuiscono un premio ai membri dei gruppi protetti in maniera tale che, stanti le medesime competenze, la loro probabilità di ottenere un posto sarà superiore a quella dei membri degli altri gruppi.

La legge sull'equità dell'impiego in Canada (1986 e 1996), le *Equal Opportunities Policies* sviluppate in Gran Bretagna (1984), l'*Equal Employment Opportunity Act* del 1972 promulgato come estensione del *Civil Rights Act* negli USA, la legge SAMEN (1998-2003) sull'uguale partecipazione al mercato del lavoro in Olanda e i programmi d'*Equal Employment Opportunities* adottati in Australia si sviluppano in maniera sostanzialmente comparabile. Il loro obiettivo è quello di assicurare l'uguaglianza di trattamento di gruppi la cui lista è spesso restrittiva.

I programmi riguardano aziende con un numero minimo di dipendenti (attorno al centinaio di unità). Le aziende coinvolte possono appartenere al settore privato, ma la maggior parte dei programmi riguardano essenzialmente aziende del settore pubblico o legate allo Stato. La capacità di attuare pressioni o sanzioni nei confronti delle aziende che non rispettassero le obbligazioni previste dal programma dipende infatti dalla dipendenza da controlli o da finanziamenti decisi dallo Stato. I programmi consistono, la maggior parte delle volte, a mettere in atto una serie di azioni destinate a sensibilizzare il personale, a organizzare l'azienda per facilitare l'applicazione dei piani per l'uguaglianza, ad assicurare la facilità d'assunzione dei membri dei gruppi protetti, a controllare le procedure e le pratiche qualora si presentino ostacoli e a fissare degli obiettivi d'aumento della rappresentanza dei gruppi protetti all'interno delle aziende. Chiaramente la maggior parte delle azioni necessita di un ricorso a dati statistici che riguardano al tempo stesso il personale dell'azienda e la relativa manodopera residente nelle vicinanze dell'impresa.

- Per identificare gli ostacoli e i trattamenti sfavorevoli che riguardano i membri dei gruppi protetti, occorre *stabilire uno stato iniziale della forza lavoro* distribuita secondo le categorie dei gruppi protetti e secondo le posizioni lavorative presenti nell'azienda (alcuni progetti considerano anche una distribuzione sui salari). Le carriere dei dipendenti dei gruppi protetti sono comparate a quelle ottenute da parte degli altri dipendenti, o a quelle dell'insieme dei dipendenti, e lo stesso avviene per la loro evoluzione salariale.
- La *rappresentazione globale* dei gruppi protetti è comparata, nelle zone di riferimento, alla forza lavoro "disponibile" (per riprendere la terminologia canadese) avente lo stesso livello di qualificazione. Queste comparazioni permettono da un lato di diagnosticare il livello di sotto-rappresentazione dei gruppi protetti e la loro eventuale *concentrazione* all'interno dei posti di manovalanza, o in ogni caso all'interno dei posti costituenti la parte inferiore della gerarchia aziendale.
- In seguito viene sviluppato un *progetto d'azione* costituito da obiettivi quantitativi (*targets and goals*) di rettificazione della rappresentazione e della distribuzione dei gruppi protetti. I progetti hanno una scadenza media compresa tra i 3 e i 5 anni. Il raggiungimento degli obiettivi non è obbligatorio tranne nel caso delle quote (USA), ma l'impegno nello sviluppo degli stessi è controllato e le aziende che non lo rispettassero si vedrebbero applicate delle sanzioni (multe e penalità o perdita dei contratti con lo Stato).

- La valutazione dei progetti viene effettuata ogni anno, grazie al monitoring della forza lavoro inviato all'interno di *rapporti* che le aziende devono compilare. Questi rapporti contengono delle schede che riprendono tutte le informazioni il cui contenuto è previsto dai progetti e sono indirizzate agli organismi incaricati di verificare la realizzazione e di definirne gli obiettivi in collaborazione con le aziende. Le schede statistiche sono analizzate da questi organismi che in seguito rilasciano loro delle istruzioni da seguire. In Canada e negli USA, vengono stabilite in base ai rapporti indicazioni e quantificazioni precise che sono utili alle imprese per situarsi all'interno della realizzazione del loro progetto.
- Anche le valutazioni permettono di controllare i progetti, rivedere gli obiettivi e, per le aziende, controllare le procedure all'origine delle difficoltà riscontrate. Ad esempio la forte sotto-rappresentazione dei membri di un gruppo protetto durante processo di assunzione per numerosi anni consecutivi porta a sospettare l'esistenza di prove di selezione falsate. Avuta questa informazione l'azienda procederà ad un controllo delle prove di assunzione, attuate ad esempio su una selezione in base a curriculum vitae, sulle modalità di diffusione degli annunci di lavoro e così via.

L'utilizzo di dati statistici raccolti attraverso la procedura di monitoring, fornite dai censimenti o dai registri pubblici interviene in ogni tappa delle operazioni effettuate in questi programmi, ora per sostenere delle azioni quantitative, ora per servire come diagnosi a favore di azioni qualitative. Fondamentale resta il fatto che questi dati statistici utilizzino le stesse categorie utilizzate per il censimento. Il sistema di monitoring è dunque estremamente integrato tra i dati prodotti nel corso delle operazioni stesse e quelle disponibili ad essere utilizzate come riferimento. Per questo i programmi prevedono precise istruzioni nei confronti degli operatori in maniera tale da spiegare loro le motivazioni del monitoring e le modalità del suo funzionamento.

Identificare degli scarti, definire delle discriminazioni

I dati raccolti nel contesto del monitoring sono fondamentalmente utilizzati per stabilire delle comparazioni, azione quest'ultima che si basa sulla supposizione di una disponibilità d'informazioni su molteplici gruppi e molteplici dimensioni territoriali. La prima condizione per realizzare questa comparazione è quella di poter disporre di dati costruiti

secondo le stesse categorie da parte di ogni fonte. La seconda è quella di poter disporre di dati il cui contenuto sia sufficientemente semplice cosicché essi siano facili da raccogliere sempre lasciando le informazioni necessarie per situare gli individui all'interno delle strutture studiate. Trattandosi dell'impiego, la qualifica e la posizione professionale occupata sono le due informazioni indispensabili per mettere in relazione i dati sui bacini d'impiego e le aziende.

La semplicità dei dati presenta il vantaggio di permettere la creazione di una metodologia di raccolta accessibile ad ogni operatore. Non è consigliabile infatti di domandare a delle aziende di procedere ad inchieste complesse e dettagliate come le inchieste sul lavoro (*Labour Force Surveys*) che sono condotte dagli istituti nazionali di statistica. L'interesse del monitoring è la sua capacità a produrre dei dati atualizzati, adattati a diversi usi delle e direttamente utilizzabili nel quadro dei programmi a favore dell'uguaglianza. Il suo limite evidente è quello di basarsi su un'interpretazione *meccanicista* delle discriminazioni. Discriminazioni che si comprendono solamente come anomalie, che sappiamo poter essere il risultato di molteplici cause. L'occorrenza di più fattori che conducono alla produzione di differenze nell'accesso all'impiego significa che i parametri discriminatori non intervengono solamente a livello dell'azienda. La considerazione del livello di qualificazione permette di neutralizzare una parte degli effetti esterni (ad esempio le differenze di formazione), ma più è basso il numero di variabili considerate, più sono presenti fattori non osservabili.

Questa critica dell'aspetto rudimentale dell'informazione fornitaci dal monitoring deve tuttavia essere mitigata dalla strategia adottata per i dispositivi presi in esame. La maggior parte delle volte gli scarti statistici tra due distribuzioni non sono interpretati come una prova irrefutabile di discriminazione, ma come un indizio che invita ad una più approfondita analisi della situazione all'interno di un'azienda o di un suo settore specifico. Il loro scopo non consiste tanto nello stabilire la realtà o l'ampiezza delle discriminazioni, quanto a richiamare l'attenzione degli operatori su una situazione giudicata non normale. La filosofia dei programmi sviluppati in Canada e in Gran Bretagna mira a sviluppare la sensibilità (*awareness*) dei datori di lavoro nei confronti dell'esistenza delle discriminazioni responsabilizzandoli (*accountability*) riguardo l'ingresso di gruppi ritenuti discriminati all'interno della loro forza lavoro nella quale essi sono sotto-rappresentati. All'interno di questa visione, l'utilizzo di obiettivi quantitativi che mirano, all'interno di un lasso di tempo non fissato con precisione, a rendere giusta la rappresentazione dei gruppi minoritari sembra essere decisamente pragmatica.

La pertinenza degli indicatori utilizzati per mettere in evidenza gli scarti suscettibili di essere interpretati come discriminazioni solleva al tempo stesso alcune problematiche metodologiche di primaria importanza. La sotto-rappresentazione dei membri di un gruppo all'interno della forza lavoro di un'azienda in rapporto al suo peso demografico nella zona di assunzione di riferimento, anche se corretta dal livello di qualificazione, è sempre la condensazione di una molteplicità di parametri, alcuni dei quali chiaramente di origine discriminatoria mentre altri sono il prodotto della differente disponibilità di risorse o della differente capacità a mobilitare delle risorse. Le differenze salariali a parità di qualifica, di posto occupato e di anzianità possono essere direttamente interpretate come una discriminazione nel senso di un trattamento negativo basato sulla considerazione di un criterio illegale e non pertinente (età, sesso, origine etnica o razziale). Tuttavia un caso come questo è complicato da identificare da un punto di vista empirico e non caratterizza che una delle possibili modalità della discriminazione. Per gli altri indicatori, la corrispondenza tra i fenomeni che misurano e le discriminazioni si effettua grazie ad intermediari che ne riducono il valore probatorio. Che si tratti del tasso di disoccupazione, il numero medio delle promozioni nel corso della carriera, l'esposizione agli incidenti sul lavoro o ancora l'accesso alle attività di formazione lavorativa, questi indicatori forniscono degli indizi di un trattamento differenziato senza darci le prove indiscutibili di una discriminazione e senza, d'altra parte, proporci gli elementi d'analisi dei meccanismi grazie ai quali le discriminazioni si producono.

Confrontate all'utilizzazione del monitoring all'interno delle specifiche applicazioni dei paesi presi in esame, queste critiche e queste limitazioni metodologiche non rimettono veramente in causa il sistema. In effetti, se il monitoring cercasse di provare le discriminazioni in luoghi e situazioni precise, il suo carattere rudimentale sarebbe effettivamente pregiudiziale. Ma questo utilizzo non è valido se non all'interno di procedimenti giuridici, che non costituiscono l'obiettivo centrale delle applicazioni. Anche in questo ultimo caso, la precisione delle analisi statistiche è solo raramente necessaria in quanto il giudice fonda la propria decisione su una serie complessa di elementi, al quale le statistiche costruite in maniera rudimentale partecipano spesso con un ruolo decisivo. La raccolta di dati costituisce piuttosto un fine in sé, ancora prima del loro utilizzo a fini d'analisi.

L'utilizzo delle classificazioni etniche e razziali

I cinque paesi presi in esame hanno elaborato, sotto forme differenti, delle categorie che possono essere qualificate come “etniche” e qualche volta come “razziali”. Questa situazione non deriva necessariamente da una lunga tradizione di raccolta di questa tipologia di dati o da una “eticizzazione” o “razzializzazione” quotidiana della società. In alcuni studi, l’elaborazione di queste categorie, è avvenuta senza alcun rapporto con i precedenti storici e mantenendo come obiettivo principale quello di rispondere ai bisogni del dispositivo antidiscriminatorio. In pratica le categorie vengono spesso direttamente definite dalle leggi e dalle politiche nel momento in cui queste precisano il campo d’applicazione e le modalità d’azione del dispositivo, quindi attraverso regolamenti e circolari complementari che precisano le definizioni delle categorie e le condizioni della loro raccolta. Per assicurare la coerenza del dispositivo ai legislatori è parsa necessaria la previsione di una lista di beneficiari più precisa rispetto alle generiche categorie di “razza” o di “origine etnica”, spesso oggetto di innumerevoli interpretazioni.. L’elaborazione di una classificazione standardizzata, utilizzabile da tutti gli attori, costituisce la strategia più efficace per ottenere, sugli stessi argomenti, una massa di dati comparabili e aggregabili in maniera efficace.

Sin dal loro primo censimento gli USA (1790) e il Canada (1871) registrano informazioni caratterizzanti la “razza” o “l’origine etnica”. Le nomenclature e le definizioni sono cambiate in funzione delle trasformazioni giuridiche e politiche (abolizione della schiavitù negli USA, perdita di valore delle categorie razziali in Canada), ma la loro raccolta per delle finalità di lotta alle discriminazioni non ha costituito una rottura nell’ambito della tradizione statistica (Simon, 1997). Al contrario, l’introduzione della *ethnic question* all’interno del censimento del 1991 costituisce una reale novità nel quadro della statistica britannica. Una categorizzazione di questo tipo, combinante l’origine etnica e razziale era senza alcun precedente e non è stata adottata che dopo svariati tentativi e dopo vivacissime discussioni sulla sua necessità e sulle conseguenze che poteva avere in termini di iscrizione delle divisioni etniche e razziali all’interno della società.

L’apparente continuità delle classificazioni etniche e razziali all’interno dei paesi che le praticano da lunga data è in realtà ingannevole. Negli USA, il mantenimento delle categorie razziali dopo il *Civil Rights Act* del 1964 non è stata davvero oggetto di dibattito, questo nonostante il fatto che un’interpretazione delle esigenze poste dalla politica di *color-blindness* avrebbe potuto giustificare ogni abbandono all’interno delle statistiche. Questa permanenza, tuttavia, nasconde un radicale rivolgimento degli usi che ne sono fatti. Una volta destinate ad affermare il sistema segregazionista del “*separate but equal*”, esse oggi servono a riparare i pregiudizi anteriori e a promuovere l’uguaglianza senza discriminazioni (Nobles, 2000, p. 76-

77). In questo modo il caso statunitense ci insegna come le stesse categorie possano fornire gli strumenti ad un'attività di dominazione e di esclusione così come esse possano essere indispensabili per smantellare il prodotto di decenni di discriminazioni istituzionalizzate promuovendo l'uguaglianza (Rallu, Piché e Simon, 2004).

Troviamo in Canada una situazione parzialmente comparabile nonostante che le categorie "razziali" in quanto tali siano state abbandonate all'inizio degli anni 1950. L'interesse per l'origine etnica degli abitanti è legata alla primigenia rivalità tra i "popoli fondatori" francese e britannico, mentre gli "autoctoni" continueranno ad essere trattati, sia positivamente che negativamente, a lato di questa matrice duale. L'allargamento alle "minorità etniche" sarà effettuato sulla scia della carta per il bilinguismo (1971), introducendo di fatto una "terza forza". La classificazione degli immigrati giunti negli anni del dopoguerra seguirà alla fine le linee guida della ripartizione iniziale, la lista delle origini ampliandosi a seconda degli arrivi. In un contesto come questo, fortemente marcato dalla sensibilità alla "diversità etnica", come testimonia la politica ufficiale del multiculturalismo, l'introduzione della categoria delle "minoranze visibili" all'interno del censimento del 1996 è anche questa una novità che non costituisce una rottura degna di nota. Se la terminologia è innovativa al fine di evitare il riferimento alla "razza", il modello della domanda sull'appartenenza ad una minoranza visibile è estremamente simile a quello utilizzato per registrare l'origine etnica (White e al., 1993).

Il ricorso ad una categorizzazione facente diretto riferimento all'etnicità resta invece poco stabile all'interno del quadro australiano. La nozione di "razza" è stata utilizzata per identificare gli aborigeni all'interno di due censimenti (1971 e 1976) per essere in seguito abbandonata. Si è privilegiata quindi una costruzione "oggettivista" basata sul criterio del paese di nascita, poi allargato al paese di nascita dei genitori nel 1971 e sul criterio della lingua utilizzata. Fino al 1999, la categoria ufficiale utilizzata per identificare i gruppi svantaggiati (termine preferito a discriminati nei testi australiani) faceva riferimento alla lingua: *Non English Speaking Background* (NESB). Questa categoria è stata fortemente criticata per via della propria concezione stigmatizzante e riduttiva oltre ad essersi rivelata inadeguata a fornire i dati necessari per i servizi e le politiche di uguaglianza. È stata quindi sostituita nel 1999 con una serie di variabili e di indicatori facenti riferimento alla "cultura", l'origine e la lingua praticata. In maniera parallela a questo rinnovamento dell'indicatore utilizzato per descrivere e intervenire sugli stati di inferiorità, è stata avviata una riflessione, all'interno del quadro teorico del multiculturalismo, riguardante la produzione di statistiche adeguate per rappresentare la diversità d'origine degli australiani. All'interno della prospettiva

del censimento del 1986, un comitato ha richiesto l'introduzione di una domanda sulla discendenza (*ancestry*), domanda costruita su un modello non dissimile da quello utilizzato negli USA e in Canada. Questa domanda è stata in seguito soppressa fino al censimento del 2001 anno in cui è stata nuovamente ripresa. I due obiettivi – lotta contro gli svantaggi e promozione della diversità – convergono oggi nella definizione degli standard statistici.

Nonostante abbia adottato una politica delle “minoranze etniche”, l'Olanda ha sempre utilizzato una categorizzazione fondata sul paese di nascita degli immigrati alla quale si è aggiunto il paese di nascita dei genitori (Alders, 2001). Il passaggio alla categoria degli “alloctoni” non ha modificato le modalità di definizione statistica delle popolazioni. L'utilizzazione della terminologia “etnica” serve a distinguere le categorie dagli statuti legali della cittadinanza: le minoranze etniche sono infatti trasversali alla divisione creata dalla cittadinanza e comprendono al tempo stesso nuovi immigrati stranieri, discendenti di immigrati (seconda generazione) od originari delle vecchie colonie (Suriname, Indonesia, Isole Molucche) che, nel caso di questi ultimi gruppi, detengono la cittadinanza olandese. Al contrario la terminologia razziale o il riferimento al colore della pelle non sono utilizzati nel quadro delle statistiche e non vengono direttamente evocati all'interno dei programmi d'uguaglianza.

La “razzializzazione delle statistiche” è apparsa di recente in Gran Bretagna nonostante la tradizione dei *Racial and Ethnic Studies*. La prima domanda ideata per rispondere ai bisogni della lotta contro le discriminazioni definita all'interno del *Race Relations Act* è stata introdotta all'interno del censimento del 1971: una domanda sul paese di nascita dei genitori costruita sullo stesso modello di quella che figurava fino al 1971 nel censimento americano. Ciononostante, l'informazione raccolta non sembrava soddisfacente e, in vista del censimento del 1981 venne intrapresa una riflessione sulla necessità di considerare l'etnicità e il colore della pelle (Bulmer, 1980). Occorre ricordare come il *Race Relations Act* proibisca le discriminazioni fondate sui “*racial grounds*” definendoli nel seguente modo: “*color, race, nationality (including citizenship) or ethnic or national origin*”. I criteri evocati non figuravano all'interno del censimento e nessuna statistica poteva essere mobilitata per aiutare il CRE nel suo compito (Ni Brochlain, 1990). Una violenta polemica mise di fronte i partigiani di un'identificazione dell'origine etnica e razziale degli individui a coloro secondo i quali un'operazione di tale genere era non solamente contraria alle libertà individuali, ma anche un imbroglio scientifico (Ballard, 1988). Occorrerà attendere il censimento del 1991 per assistere finalmente all'introduzione di una *ethnic question* all'interno del censimento (Bulmer, 1996). In seguito ad una importante modifica la domanda è stata riproposta nel

2001. Nel breve volgere di dieci anni, l'utilizzo delle categorie etniche nel quadro della statistica britannica ha conosciuto una banalizzazione spettacolare. Il ruolo giocato dalla politica di lotta contro le discriminazioni è, all'interno di questo quadro, determinante. L'obiettivo della promozione dell'uguaglianza ha legittimato il ricorso a classificazioni etniche considerate in passato come elementi destinati ad aggravare il fenomeno razzista. I bisogni di statistiche etniche creati dallo sviluppo concreto di una politica di uguaglianza hanno condotto alla comprensione del ruolo fondamentale del monitoring.

Sulle logiche contraddittorie della categorizzazione

Nell'elaborazione delle classificazioni etniche e razziali si combinano, e a volte si contrappongono, logiche differenti. La logica politica tenta di adeguare le categorie statistiche ai pubblici designati attraverso i dispositivi d'intervento. Questa esigenza pragmatica è accompagnata anche da un secondo obiettivo nel quadro delle politiche multiculturali, o della diversità, come avviene ad esempio in Canada o in Australia e in misura minore in Gran Bretagna. La ricerca di un riconoscimento della diversità spinge a registrare le identità individuali, nella loro soggettività, e a privilegiare l'auto-dichiarazione lasciando disponibili una pluralità di scelte per permettere di riportare gli effetti degli incroci avvenuti nel corso delle generazioni passate. La complessità risultante, nonostante rifletta bene le costruzioni identitarie rende tuttavia più complicata, e in parte persino inefficace, l'utilizzazione del monitoring.

La logica statistica (che a volte coincide con la logica della scienza) avrà piuttosto tendenza a costruire categorie pertinenti, solide, coerenti e stabili nel tempo per alimentare le lunghe serie necessarie alle comparazioni e all'analisi delle evoluzioni. La statistica apprezza solo in parte le definizioni soggettive e privilegia le determinazioni "oggettiviste" dell'origine (tramite la genealogia). La statistica si preoccupa anche dell'accettabilità delle domande poste e della qualità della loro comprensione. Nulla è maggiormente controproducente rispetto ad una domanda cui non viene data risposta perché gli interrogati vi si sono opposti o cui essi hanno risposto in maniera estremamente diversa rispetto alle intenzioni iniziali degli ideatori del questionario. La logica amministrativa e la logica del diritto hanno bisogno, come la statistica, di categorie dai contorni ben definiti ed esclusivi. Ogni individuo deve situarsi all'interno di una risposta ben definita per poter stabilire i suoi diritti a beneficiare della protezione della legge o di un servizio di accesso specifico.

La raccolta dei dati, mobilitando categorie solitamente utilizzate per discriminare, non provoca soltanto delle reticenze da parte dei poteri pubblici, delle associazioni rappresentanti la società civile o delle istituzioni statistiche. Essa fronteggia spesso la sensibilità e le convinzioni di coloro cui il questionario viene sottoposto, che siano membri o meno delle minoranze in questione. I test condotti dalle istituzioni statistiche prima di introdurre delle domande sensibili all'interno delle inchieste o dei censimenti mostrano che le reazioni di rifiuto sono frequenti di fronte a domande percepite come intrusive. Queste preoccupazioni e reazioni di rifiuto sono efficacemente superate grazie a campagne di informazione riguardanti gli obiettivi della raccolta dei dati, delle loro condizioni di raccolta e dell'utilizzo di garanzie di anonimato e di protezione della vita privata. Nonostante questo, l'accettabilità delle registrazioni statistiche riguardanti le caratteristiche personali e capaci di alimentare delle discriminazioni viene condizionata dall'esistenza o meno di una convinzione diffusa riguardo la gravità dei fenomeni di discriminazione e della necessità di intervenire per modificare le strutture della società così come i pregiudizi individuali. Mancando questa convinzione o nel caso in cui essa sia propria solamente alle vittime della discriminazione che hanno compreso il carattere sistematico dei trattamenti a loro sfavorevoli, l'esposizione creata dalla registrazione statistica è solo raramente tollerata.

Una volta accettato il principio di una raccolta di informazioni, il contenuto delle categorie utilizzate dalla statistica costituisce anch'esso un punto di dibattito e di scontro. Gli appartenenti alle minoranze che devono situarsi all'interno di categorie la cui etichetta dovrebbe rappresentare la loro identità parteciperanno tanto più volentieri al processo di monitoring quanto più si riconosceranno all'interno delle categorie scelte. Questo vale anche nel caso dei membri della maggioranza che possono rifiutarsi di rispondere alle domande sull'origine etnica o razziale se considerano che le categorie proposte non corrispondano al loro modo di definirle. I test realizzati per elaborare l'*ethnic question* del censimento britannico, hanno quindi provato più tipologie di griglie, una fondata sulle origini geografiche (*English, West Indian, Pakistani...*), l'altra capace invece di fornire informazioni combinate sulla "razza" e l'etnicità (*White, Black, Asian*). Tra queste la seconda si è mostrata più pertinente dal punto di vista della lotta contro le discriminazioni e più accettabile da parte di coloro che rispondevano al questionario. Tuttavia, tra il 1991 e il 2001, il gruppo dei *Whites* si è mostrato insoddisfatto del carattere inglobante della categoria e ha chiesto che venissero effettuate ulteriori divisioni per giungere a rappresentare tutta la gamma della diversità culturale della popolazione britannica. Da un punto di vista strettamente tecnico dei bisogni del dispositivo antidiscriminatorio queste ulteriori suddivisioni sono inutili, ma l'accettabilità

dell'*ethnic question* richiede alcuni compromessi tra l'orizzonte multiculturale aperto dalla politica di riconoscimento iniziata negli anni 1980 e la politica di uguaglianza.

La triangolazione di queste logiche al fine di elaborare le categorie crea frequenti conflitti e necessita di mediazioni o di interventi d'autorità di cui possiamo qui citare qualche esempio. L'inclusione di una categoria "ispanica" all'interno del censimento statunitense del 1970 è stata realizzata contro le logiche statistiche e, dopo un'intensa e vittoriosa attività di lobbying dell'influente comunità ispanica, imposta dal governo. Più recentemente la categoria *Asian and Pacific Islander* è stata suddivisa in due parti, la seconda delle quali è stata chiamata *Native Hawaiian and Other Pacific Islander*. Nello stesso modo l'inserimento dell'etichetta Latino all'interno dell'identificativo della categoria ispanica e soprattutto l'opportunità di dichiarare più di una razza sono concessioni fatte per preservare l'accettabilità delle domande (Hirschmann e al., 2000). Nel caso delle "*mixed race*", appare chiaro come la loro registrazione non apporti nulla all'architettura dell'*affirmative action*. La scelta multipla riguardo la razza ha aperto il vaso di Pandora dell'affidabilità delle dichiarazioni e, in conclusione, fragilizzato la base del sistema di monitoring. Se alcuni considerano che il debole tasso di multirazzialità dichiarato rinforza la pertinenza dell'azione positiva, altri predicano la rimessa in discussione della convenzione rappresentata dall'auto-identificazione razziale (Goldstein e Morning, 2002; Perelman e Waters, 2002).

I metodi di classificazione

La raccolta dei dati segue procedure differenti per quanto concerne il protocollo. La scelta dipende da criteri legati alla fattibilità dell'operazione e dal rispetto della confidenzialità (privacy). Ogni metodologia presenta dei vantaggi e degli svantaggi dal punto di vista dell'affidabilità e della solidità dei dati, della loro adeguazione con gli obiettivi perseguiti tramite i dispositivi di azione o, in maniera in parte contraddittoria, di quelli di riconoscimento delle identità minoritarie.

L'auto-dichiarazione o auto-identificazione (*self-reporting or self-identification*)

L'auto-dichiarazione è il metodo più spesso impiegato dalle varie tipologie di raccolta dei dati. Consiste nel fornire una lista di scelte prestabilite che i rispondenti sono invitati a selezionare. Un'ultima scelta aperta viene lasciata per eventuali risposte che non abbiano

trovato spazio all'interno della nomenclatura. Questa è in ogni caso pensata per minimizzare le risposte "altro" una volta presentata la lista dei gruppi protetti. Non si vuole infatti registrare le "identità", con il rischio di vedere moltiplicarsi le categorie fino a compromettere la ripartizione all'interno del gruppo di base. Alcune definizioni sono proposte per aiutare i rispondenti a interpretare la domanda e classificarsi all'interno di una categoria.

Questa metodologia è la più rispettosa della sensibilità personale, sempre importante all'interno di una registrazione effettuata da parte di amministrazioni, di istituzioni o di aziende che dispongono di un potere normativo e possono dunque influenzare fortemente le persone sottoposte alla classificazione. Nonostante questo, questa metodologia presenta alcuni limiti non trascurabili riguardo gli utilizzi potenziali dei dati così raccolti. Risulta infatti essere sensibile alle variazioni di dichiarazione nel tempo e a quelle di una fonte rispetto ad un'altra. Alcune valutazioni mostrano che il volume di persone dichiaratesi di una certa origine tende a modificarsi in funzione della sua visibilità mediatica, della sua valorizzazione o della sua stigmatizzazione, della formulazione della domanda (presenza o meno della menzione di questa origine all'interno delle risposte proposte, esempi forniti e posizione d'apparizione degli esempi). In più essa non può dunque essere utilizzata in ogni situazione e l'esempio più lampante è quello degli atti mortuari, necessariamente compilati da terzi. Altre situazioni, tuttavia, portano a preferire una registrazione compiuta da terzi, la maggior parte del tempo tramite un test visivo, in maniera tale da evitare la pesantezza procedurale di un questionario auto-amministrato: registri dei datori di lavoro, schede di frequentazione di servizi... In ogni caso questa classificazione non coincide necessariamente con quella stabilita da terzi. Non basta che un individuo si consideri ispanico perché egli sia percepito in quanto tale da parte dei suoi interlocutori.

Questa divergenza pone due tipologie di problemi. Nel caso in cui fonti costituite da due differenti metodologie (auto-identificazione e test visivo) vengano confrontate tra loro, gli scarti prodotti dalle registrazioni fragilizzano l'affidabilità statistica delle analisi (vedi sotto). D'altra parte la classificazione effettuata tramite terzi si rivela molto più adatta alla problematica delle discriminazioni che si fondano proprio sull'identificazione, e non sulle identità. Nel caso in cui una percentuale sensibile dei rispondenti si classifichi all'interno di qualche minoranza nonostante questa sua appartenenza non venga percepita nella vita quotidiana, l'inferenza statistica degli svantaggi legati alla "razza", viene falsata.

I censimenti procedono tutti per auto-identificazione⁶ e lo stesso avviene per numerose registrazioni amministrative. Nelle aziende canadesi, britanniche e australiane, la registrazione dell'appartenenza a un gruppo protetto viene ottenuta tramite la distribuzione di un questionario auto-amministrato a tutti gli impiegati. Essendo la compilazione volontaria, il rischio di mancata risposta è notevole e può compromettere il sistema di monitoring. Nonostante questo nessuna istanza di valutazione produce statistiche sulle perdite di informazione durante la compilazione dei formulari all'interno dei programmi di uguaglianza.

Identificazione attraverso l'osservazione

Questa metodologia viene essenzialmente utilizzata negli USA da parte delle aziende impegnate nel quadro del programma di *Equal Employment Opportunity*, oltre che da parte delle scuole e dei servizi di polizia. La classificazione viene effettuata da un terzo, nella maggior parte dei casi un addetto alle risorse umane aziendali o da parte del personale amministrativo delle scuole. La classificazione è realizzata a partire da una semplice prova visiva e gli indizi di percezione vengono quindi mobilitati secondo questa finalità. Per costituzione, questa metodologia permette di classificare solamente categorie fondate su criteri apparenti: colore della pelle, sesso, handicap visibili. Il motivo della preferenza deriva dal fatto che questa metodologia permette di evitare di porre domande considerate come troppo sensibili e questa considerazione, nei confronti dell'aspetto intrusivo della registrazione della razza dei dipendenti e degli alunni, stupisce all'interno di un contesto in cui la categorizzazione razziale è onnipresente.

Il primo vantaggio di questa metodologia è che permette di assicurare una copertura esaustiva evitando le mancate risposte. Il suo secondo vantaggio, che costituisce anche il suo limite principale, è che la classificazione riproduce l'applicazione degli stereotipi (*stereotyping*) all'opera nel caso delle discriminazioni. La classificazione effettuata da terzi, anche in quei casi in cui non sia fedele all'identità auto-dichiarata dell'individuo, sembra corrispondere bene al modo in cui essa viene percepita. Inoltre questa identificazione risulta più utile operativamente per comprendere gli eventuali trattamenti di sfavore praticati.

Nonostante questo la metodologia obbliga a non considerare che le caratteristiche *percettibili visivamente*, limitazione che restringe in maniera importante il numero di

⁶ Un limite proprio all'auto-identificazione deriva dal fatto che spesso è solo un membro della famiglia a compilare il questionario del censimento. In questo caso, gli altri membri della famiglia non hanno la possibilità di auto-identificarsi.

categorie possibile. Per permettere ad un terzo di effettuare la classificazione, è necessario che le caratteristiche degli individui siano apparenti e relativamente evidenti, il che significa percepibili in maniera simile da parte di un elevato numero di osservatori. Questo limite conduce ad abbandonare le categorie che, all'interno degli obiettivi del monitoring e del programma di uguaglianza, sarebbero state pertinenti. Negli USA, l'estensione dell'*affirmative action* a gruppi religiosi o ad altri gruppi etnici (greci, irlandesi, polacchi...) è stata ipotizzata nel 1973 ed abbandonata solamente per via dell'impossibilità di registrare la religione o le classificazioni etniche in maniera alternativa all'auto-dichiarazione. Di conseguenza, sarebbe stato necessario domandare ai dipendenti di classificarsi in gruppi religiosi ed etnici, richiesta che l'amministrazione pubblica di allora riteneva incompatibile con il rispetto della vita privata.

L'altro problema sollevato dalla metodologia è che questa porta ad utilizzare all'interno del monitoring dei dati ottenuti attraverso modalità differenti. Il confronto tra dati raccolti tramite *observer identification* e dati provenienti dal censimento (*benchmarking*) è, da un punto di vista metodologico, abbastanza discutibile. Possono risultarne distorsioni dovute alle differenze tra auto ed etero-percezione. Queste distorsioni producono effetti statistici poco studiati e in ogni caso non ancora valutati.

Contrariamente a ciò, l'iscrizione, all'interno di un programma di *affirmative action* (nel caso della candidatura per un impiego o dell'ingresso all'università) è fondata sull'auto-identificazione. La "razza" è dichiarativa. Non esiste dunque un "certificato" di razza da presentare per poter beneficiare dell'*affirmative action*. Il sistema si basa sulla convinzione che le persone classificatesi all'interno delle minoranze razziali non mentano⁷.

Il riconoscimento attraverso il gruppo

Questa metodologia specifica è utilizzata negli USA per registrare gli *American Indians* all'interno di "tribù riconosciute dal governo federale" (*federally recognized tribes*). La si utilizza anche in Australia per stabilire la "certificazione" dell'aborigenità. In entrambi i

⁷ Il caso «Malone» tuttavia mostra i rischi dell'abuso della metodologia scelta. In una sentenza del 1989 la corte del Massachusetts ha annullato l'assunzione all'interno del corpo dei pompieri dei due fratelli Malone che, nonostante fossero bianchi e di origine italiana, si sono dichiarati "neri" all'interno del formulario di candidatura. Grazie a questa astuzia, erano stati assunti nonostante le valutazioni d'esame che sarebbero stati insufficienti in quanto bianchi, ma non in quanto neri. Smascherati, il loro caso venne considerato dalla giustizia nel modo seguente: non esistendo alcuna definizione della razza, la loro dichiarazione è stata confrontata 1) ad una osservazione visiva del loro aspetto, 2) a dei documenti menzionanti la loro origine, quali il loro estratto di nascita, 3) alla loro percezione razziale e a quella della famiglia all'interno del proprio ambito sociale (Malone Vs Harley, N. 88-339 [Sup. Jud. Ct. Suffolk County], Massachusetts, 25 luglio, 1989).

casi l'obiettivo è quello di attestare lo statuto degli individui, statuto che dà loro diritto a specifici aiuti o accesso ad apposite regolamentazioni. L'appartenenza al gruppo si effettua per cooptazione da parte dei membri già registrati che certificano la qualità di American Indian della persona da identificare.

Classificazione attraverso variabili indirette

Contrariamente alle altre metodologie che indagano direttamente le categorie utilizzate nelle classificazioni, questa consiste nella raccolta di informazioni indirette che saranno combinate tramite operatori statistici fino a creare le classificazioni. L'operatore che produce le statistiche mantiene così il controllo della definizione categoriale. Le variabili che entrano nella classificazione sono "obiettive", nel senso in cui informano su dei luoghi, delle pratiche o degli status: paese di nascita, nazionalità, lingua parlata e livello di abilità nella stessa... I sistemi di classificazione olandesi e australiani fanno ricorso a questa metodologia. Il suo vantaggio deriva principalmente dalla coerenza e dalla stabilità delle categorie dato che esse sono costruite a partire da variabili che, nella maggior parte dei casi, non cambiano nel corso dell'esistenza e non sono suscettibili d'interpretazione. Il suo limite, non affatto trascurabile dal punto di vista dei dispositivi antidiscriminatori è che le categorie non corrispondono se non in maniera indiretta alle proibizioni combattute. La loro equivalenza è solamente approssimativa e i gruppi di popolazione identificati tramite la composizione delle variabili possono avverarsi essere molto differenti da quelli ottenuti tramite le metodologie precedenti. In conclusione, il ricorso a variabili indirette si effettua in mancanza di altre possibilità ed è difficilmente giustificabile dal punto di vista strettamente metodologico.

Le limitazioni alla raccolta dei dati: privacy e protezione delle libertà

Tutti i paesi presi in esame hanno visto recentemente aggiornate le leggi di protezione dei dati in seguito all'evoluzione delle pratiche d'informatizzazione. Queste leggi offrono un alto livello di protezione e fondamentalmente non differiscono tra loro. Con l'eccezione degli USA, definiscono tutte dei "dati sensibili" la cui raccolta viene subordinata ad alcune condizioni. Nonostante questo la problematica di uno specifico pericolo legato alla raccolta di informazioni sulle caratteristiche fondanti delle discriminazioni non trova, in queste leggi, una particolare rilevanza mentre c'è una certa tendenza all'attenzione nella definizione e nel

controllo delle modalità di diffusione dei dati raccolti. Le protezioni tendono piuttosto a controllare l'accesso e a proteggere i dati individuali. Escludendo i casi della Gran Bretagna e dell'Olanda, che seguono qui il quadro della Direttiva europea 95/46/CE "relativa alla protezione delle persone fisiche di fronte al trattamento dei dati personali e la libera circolazione dei dati", non prevedono divieti di raccolta. Sono piuttosto previste numerose eccezioni alle restrizioni e ai controlli al fine di promuovere degli obiettivi di interesse pubblico o per conformarsi ad obbligazioni legali. Una delle clausole utilizzate con frequenza per autorizzare la raccolta di dati sensibili è quella del "consenso esplicito degli utenti". Questa clausola porta a privilegiare delle modalità di registrazione basate sull'auto-dichiarazione che, dal punto di vista dell'interpretazione legale, equivale ad una libera accettazione.

In tutti i paesi presi in esame, la libertà lasciata al monitoring dei dati sensibili nonostante le limitazioni legali poste dalle leggi sulla protezione dei dati si basa essenzialmente sulla fiducia riposta nelle istituzioni statistiche. Il loro ruolo nella raccolta dei dati, in particolare attraverso i censimenti, le rende garanti della sicurezza e della confidenzialità delle operazioni. La maggior parte delle leggi in materia di segreto statistico conferiscono delle speciali responsabilità agli organismi nazionali di statistica. Tenendo conto del numero di luoghi e delle situazioni in cui i dati sensibili riguardo i gruppi protetti vengono raccolti, la supervisione da parte di agenti degli organismi applicanti il segreto statistico è una condizione indispensabile per la legalità del sistema di monitoring e per un'efficace protezione di fronte ai potenziali abusi.

L'utilizzazione dei dati nel quadro di un intervento specifico solleva una difficoltà primaria per l'applicazione delle regole di confidenzialità e per il rispetto dell'anonimato. In effetti, la principale strategia adottata per lottare contro le discriminazioni in particolare legate alla religione e agli handicap consiste nell'adattare le strutture e le organizzazioni a dei bisogni specifici. L'*accomodement raisonnable* richiede l'utilizzo di dati personali e quindi di una rottura della regola dell'anonimato. D'altra parte la produzione di classificazioni basate sui registri che mostrano le caratteristiche degli impiegati per grado, funzione, livello di retribuzione eccetera conduce rapidamente all'identificazione individuale, compreso nelle aziende impieganti più di 100 lavoratori. Nell'immediato, questi pericoli non rimettono in discussione i dispositivi di intervento mentre stimolano un adattamento dei "principi di confidenzialità" per articolare garanzie e mobilitazione dei dati informatici per porre rimedio alle discriminazioni. Aggiungeremo che conviene distinguere dati informatizzati e statistiche. Anche se fondati sull'aggregazione di dati individuali, le classificazioni statistiche non hanno

la vocazione di informare sulla situazione degli individui e si prestano solamente ad un'analisi dei gruppi.

Conclusione

Il dibattito sulle azioni da condurre contro le discriminazioni fa apparire un paradosso. Da un lato spesso mancano gli indicatori statistici per valutare la dimensione delle discriminazioni, dall'altro è invece largamente condivisa la convinzione della loro grande diffusione e della necessità di mobilitare l'insieme delle istituzioni e degli attori sociali per ridurle. Tuttavia la raccolta delle statistiche riguardanti l'origine etnica o razziale incontra forti resistenze. L'esperienza dei paesi presi analizzati all'interno di questo testo mostra come l'assenza di statistiche adeguate per descrivere e valutare le discriminazioni risulta contraddittoria rispetto alla costruzione di un dispositivo operativo la cui principale caratteristica è quella di utilizzare in maniera intensiva dei dati statistici. Sembra quindi necessario, oltre che possibile, superare lo scarto esistente tra la lotta alle discriminazioni e la produzione di statistiche "sensibili". Questa appare essere una *conditio sine qua non* per rendere operativi e coerenti i dispositivi anti-discriminatori.

Questi dispositivi vengono spesso criticati non producendo risultati indiscutibili e facilmente visibili. Il miglioramento della situazione delle "minoranze" è infatti relativamente lento, nonostante gli investimenti realizzati. I bilanci globali delle politiche attivate mostrano delle positive evoluzioni per alcuni gruppi, ma anche delle forme di ricomposizione dei meccanismi discriminatori che limitano i progressi e mantengono le disuguaglianze. Occorre comunque prendere in considerazione la natura delle politiche antidiscriminatorie e il radicamento delle strutture che esse tentano di modificare. Un intervento di questo tipo non si valuta esclusivamente attraverso una comparazione tra costi e benefici individuati a breve o medio termine i tramite indicatori statistici. Il primo risultato delle politiche antidiscriminatorie, e in particolare del monitoring, consiste nella presa di coscienza delle disuguaglianze di trattamento esistenti e del loro carattere strutturale. La trasformazione delle strutture sociali e delle mentalità passa attraverso questa presa di coscienza e non può avvenire senza il sostegno di una continua valutazione dell'imparzialità (*fairness*) delle pratiche. Questa valutazione non deve soltanto essere fatta attraverso organismi indipendenti, ma deve essere sviluppata da parte di tutti gli attori i quali così diverranno co-produttori della

non-discriminazione. All'interno di questa prospettiva l'azione antidiscriminatoria si iscrive quindi all'interno di un processo storico di lunga durata.

Bibliografia

Alders, M., 2001, *Classification of the population with a foreign background in the Netherlands*, intervento presentato alla conferenza "The measure and mismeasure of population. The statistical use of ethnic and racial categories in multicultural societies", CERI, Paris, France, 17-18 dicembre 2001.
[<http://www.cbs.nl/en/publications/articles/population-society/population/classification-foreign.pdf>].

Ballard, R., 1998, *Asking ethnic questions: some hows, whys and wherefores*, in *Patterns of Prejudice*, 32, p. 15-37.

Banton, M., 1994, *Discrimination*, Buckingham: Open University Press.

Banton, M., 2001, *Ethnic monitoring in international law: the work of the CERD*, in A. Krizsàn (a cura di), *Ethnic Monitoring and Data Protection: the European Context*, Budapest, CEU-INDOK, p. 62-85.

Blank, R.M.; Dabady, M.; Citro, C.F., (a cura di), 2004, *Measuring Racial Discrimination*, Washington DC: National Academies Press.

Bleich, E., 2003, *Race Politics in Britain and France: Ideas and Policymaking since the 1960s*, Cambridge: Cambridge University Press.

Bulmer, M., 1980, *On the feasibility of identifying "race" and "ethnicity" in censuses and surveys*, in *New Community*, 8 (1-2), p. 3-16.

Bulmer, M., 1996, *The ethnic question in the 1991 census population*, in Coleman, D.; Salt, J., (a cura di), *General Demographic Characteristics of the Ethnic Minority Population*, vol. 1, London: OPCS.

Càlves, G., 2004, *La discrimination positive*, Paris: PUF.

Chicha-Ponbriand, M.-T., 1989, *Discrimination systémique et programmes d'accès à légalité en emploi*, Québec, Commission des droits de la personne du Québec.

Cholsin, H., 1986, *Statistics and politics: the "Hispanic issue" in the 1980 census*, in *Demography*, 23 (3), p. 403-418.

DTI [Department of Trade and Industry], 2003, *The 1998 Workplace Employee Survey*. [<http://www.dti.gov.uk/er/emar/1998wers.htm>].

- Goldstein, J.R.; Morning, A.J., 2002, *Back in the box: the dilemma of using multiple-race data for single-race laws*, in Perlman & Waters (2002), p. 119-136.
- Goldston, J., 2001, *Race and ethnic data: a missing resource in the fight against discrimination*, in A. Krizsàn (a cura di), *Ethnic Monitoring and Data Protection: the European Context*, Budapest: CEU-INDOK, p. 19-41.
- Gortazar Rotaecche, C.J., 1998, *Racial discrimination and the European Convention on Human Rights*, in *Journal of Ethnic and Migrations Studies*, 24 (1), p. 177-188.
- Hirschmann, C.; Alba, R.; Farley, R., 2000, *The meaning and measurement of race in the US census: glimpses into the future*, in *Demography*, 37, p. 381-394
- Holzer, H.; Neumark, D., 2000, *Assessing affirmative action*, in *Journal of Economic Literature*, 38 (3), p. 483-568.
- Kertzer, D., Arel, D., 2002, *Censuses, identity, formation and the struggle for political power*, in Kertzer, H. & Arel, D., (a cura di), *Census and Identity. The Politics of Race, Ethnicity and Language in National Censuses*, Cambridge: Cambridge University Press, p. 1-42.
- Ni Brochlain, M., 1990, *The ethnicity question for the 1991 Census: background and issues*, in *Ethnic and Racial Studies*, 13 (4), p. 542-567.
- Nobles, M., 2000, *Shades of Citizenship: Race and the Census in Modern Politics*, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Penninx, R., 1996, *Immigration, minorities, policy and multiculturalism in Dutch society since 1960*, in Bauböck, R.; Heller, A., Zolberg, A.R., (a cura di), *The Challenge of Diversity. Integration and Pluralism in Societies of Immigration*, Vienna/Aldershot: European Centre/Avebury, p. 187-206.
- Perlmann, J. & Waters, M., (a cura di), *The New Race Question: How the Census Counts Multiracial Individuals*, New York: Russel Sage Foundation.
- Rallu, J.-L.; Piché, V., Simon, P., 2004, *Démographie et ethnicité: une relation ambiguë*, in Caselli, G.; Vallin, J.; Wunsch, G., (a cura di), *Démographie: une analyse et synthèse*, vol. VI, Population et Société, Paris: INED-PUF, p. 481-516.
- Sabbagh, D., 2003, *L'égalité par le droit: les paradoxes de la discrimination positive aux États Unis*, Paris: Economica.
- Simon, P., 1997, *La statistique des origines. Race et ethnicité dans le recensement aux États Unis, Canada et Grande Bretagne*, in *Sociétés Contemporaines*, 26, p. 11-44.
- Simon, P.; Stavo-Debaugé, J., 2004, *Les politiques anti-discrimination et le statistiques : paramètres d'une incohérence*, in *Sociétés Contemporaines*, 53, p. 57-84.
- Skerry, P., 2000, *Counting on the Census ? Race, Group identity and the Evasion of Politics*, Washington DC: Brookings Institution Press.

White, P.; Badets, J.; Renaud, V., 1993, *Mesure de l'origine ethnique dans le recensements du Canada*, in *Les défis que pose la mesure de l'origine ethnique : science, politique et réalité*, Ottawa/Washington : Statistique Canada/US Government Printing Office, p. 259-293.

Zuberi, T., 2001, *Thicker than Blood: How Racial Statistics Lie*, Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.