



Manuale di formazione sulla raccolta e l'analisi dei dati relativi all'uguaglianza per prevenire e combattere la discriminazione sistemica



Comitato di Esperti sull'integrazione
interculturale dei migranti (ADI-INT)

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Manuale di formazione sulla raccolta e l'analisi dei dati relativi all'uguaglianza per prevenire e combattere la discriminazione sistemica

**Comitato di Esperti sull'integrazione
interculturale dei migranti (ADI-INT)**

Versione francese:
*Manuel de formation sur la collecte
et l'analyse des données sur l'égalité
pour prévenir et combattre
la discrimination systémique*

ISBN 978-92-871-9397-1
ISBN 978-92-871-9398-8 (PDF)

*Le opinioni espresse in questo documento
sono responsabilità degli autori e non
riflettono necessariamente la politica
ufficiale del Consiglio d'Europa.*

La riproduzione di estratti (fino a
500 parole) è autorizzata, salvo a fini
commerciali, purché sia preservata
l'integrità del testo, l'estratto non sia usato
fuori contesto, non fornisca informazioni
incomplete o non induca il lettore in errore
circa la natura, la portata o il contenuto
del testo. Il testo originale deve sempre
essere citato come segue: © Consiglio
d'Europa, anno di pubblicazione". Qualsiasi
altra richiesta riguardante la riproduzione/
traduzione di tutto o parte del documento
deve essere inviata alla Direzione della
Comunicazione, Consiglio d'Europa
(F-67075 Strasburgo Cedex
o publishing@coe.int).

Qualsiasi altra corrispondenza relativa a
questo documento deve essere inviata a
Direzione dell'Unità Anti-Discriminazione,
Inclusione Interculturale,
del Consiglio d'Europa.

Unità Inclusione interculturale
Consiglio d'Europa
F-67075 Strasburgo Cedex, Francia
E-mail: intercultural.cities@coe.int

Progettazione copertina e layout:
Dipartimento produzione di documenti
e pubblicazioni (DPDP),
Consiglio d'Europa
Foto: Shutterstock

Council of Europe Publishing F-67075
Strasbourg Cedex <http://book.coe.int/>

© Consiglio d'Europa, settembre 2026
Stampato presso il Consiglio d'Europa

Indice

INTRODUZIONE	5
Punti di partenza	5
Obiettivo e pubblico target	8
Contenuto	9
MODULO 1 – DATI SULL’UGUAGLIANZA: OBIETTIVI E PRINCIPI	11
Discriminazione sistemica e dati sull’uguaglianza	11
Scopo della raccolta e dell’analisi dei dati sull’uguaglianza	15
Valori da rispettare nella raccolta e nell’analisi dei dati sull’uguaglianza	18
Governance multilivello	22
MODULO 2 – INIZIATIVE MIRATE IN MATERIA DI DATI SULL’UGUAGLIANZA	27
Approccio allo sviluppo	27
Costruire una base di conoscenze	30
Coinvolgere le comunità	37
MODULO 3 – UNA STRATEGIA RELATIVA AI DATI SULL’UGUAGLIANZA	49
Approccio istituzionale	49
Sviluppare una strategia relativa ai dati sull’uguaglianza	53
PER FINIRE	63
ALLEGATO – GLOSSARIO INTERCULTURALE	65
Altre definizioni pertinenti	68
BIBLIOGRAFIA	73
Consiglio d’Europa	73
Unione europea	74
Nazioni Unite	75
Altro	75



Introduzione

Punti di partenza

Il Modello quadro di riferimento per una strategia di integrazione interculturale a livello nazionale, adottato dal Comitato direttivo sull'antidiscriminazione, la diversità e l'inclusione (CDADI) del Consiglio d'Europa nel giugno 2021 (di seguito "modello quadro di riferimento"), stabilisce i principi alla base dell'integrazione culturale quali: garantire l'uguaglianza (compresa la lotta a tutte le forme di discriminazione), valorizzare la diversità, promuovere una significativa interazione e favorire la cittadinanza e la partecipazione attiva¹. Osserva che "intesi quali obiettivi politici, questi principi contribuiscono ad affrontare l'intera gamma delle sfide poste dalla diversità e massimizzare l'impatto delle politiche e dell'azione sul campo nell'ambito dell'uguaglianza"².

1. Questi principi sono definiti nel glossario dei termini alla fine di questo manuale di formazione.
2. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies: managing diversity as an opportunity, Comitato direttivo sull'antidiscriminazione, la diversità e l'inclusione (CDADI), Consiglio d'Europa, 2021.

In base al principio “garantire l'uguaglianza”, il modello quadro di riferimento afferma che: “È necessario adottare misure per affrontare sia la discriminazione diretta sia quella indiretta, con particolare attenzione alla discriminazione sistemica, sulla base della diversità ‘visibile’ e della disuguaglianza motivata da differenze culturali, genere, orientamento sessuale e identità di genere ed altre caratteristiche protette”. Sottolinea il ruolo dei dati nel garantire che il punto di partenza di qualsiasi strategia nazionale/multilivello di integrazione interculturale sia “un'analisi basata su dati concreti della situazione da affrontare, attraverso il prisma dell'uguaglianza, della diversità, dell'interazione e della partecipazione”.

Analogamente, la Raccomandazione CM/Rec(2022)10 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle politiche multilivello e sulla governance per l'integrazione interculturale, adottata dal Comitato dei Ministri il 6 aprile 2022, in base allo stesso principio di “garantire l'uguaglianza”, afferma che: “La discriminazione diretta o indiretta nel funzionamento della pubblica amministrazione e nell'erogazione di servizi pubblici dovrebbe essere identificata ed eliminata sistematicamente, anche attraverso lo svolgimento di audit e revisioni antidiscriminazione, l'adozione di carte e piani d'azione antidiscriminazione per favorire l'integrazione, l'offerta di formazione antidiscriminazione e interculturale, nonché la mediazione interculturale e, ove possibile, l'utilizzo di una progettazione partecipativa dei servizi che coinvolga una vasta gamma di utenti.”³

Il presente manuale è stato sviluppato dal Comitato di Esperti sull'Integrazione interculturale dei migranti (ADI-INT) ed è stato adottato il 29 giugno 2023 dal Comitato Direttivo sull'antidiscriminazione, la diversità e l'inclusione (CDADI). È uno degli strumenti sviluppati per sostenere l'attuazione della Raccomandazione CM/Rec(2022)10 sulle politiche e la governance multilivello per l'integrazione interculturale (adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 6 aprile 2022) da parte degli Stati membri del Consiglio d'Europa.

Frutto della collaborazione tra enti locali, regionali e nazionali, questo manuale di formazione risponde ad una volontà di affrontare e prevenire la discriminazione sistemica e sostiene l'importanza del ruolo dei dati nel consentire un'azione efficace contro la discriminazione sistemica. Aiuterà inoltre le parti interessate e gli organi degli Stati membri del Consiglio d'Europa ad acquisire alcune delle competenze necessarie per attuare le raccomandazioni del Comitato dei Ministri in questo campo. I dati possono essere particolarmente utili per affrontare e prevenire la discriminazione sistemica, dato che si tratta di un fenomeno spesso invisibile e senza intenzioni apparenti.

3. Raccomandazione CM/Rec(2022)10.

La discriminazione sistemica comprende le procedure, le abitudini e la cultura organizzativa di qualsiasi organizzazione che, spesso senza intenzione, contribuiscono a risultati meno favorevoli per i gruppi minoritari rispetto alla maggioranza della popolazione, per quanto riguarda le politiche, i programmi, l'occupazione ed i servizi dell'organizzazione.⁴ La discriminazione sistemica viene definita con una serie di titoli nella letteratura tra cui "discriminazione strutturale", discriminazione istituzionale" e "discriminazione sistematica". Non è specificatamente definita nel diritto internazionale o europeo.

Il presente manuale si ispira più specificatamente al lavoro sulla discriminazione sistemica intrapreso nell'ambito del programma Città Interculturali (ICC) del Consiglio d'Europa. Ciò include il "Policy brief" Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale"⁵ del 2020 e lo studio informativo che lo accompagna.⁶ Il policy brief definisce la discriminazione sistemica (vedi sopra) ed identifica quattro "linee" di azione necessarie su questo tema a livello locale, in cui i dati sull'uguaglianza svolgono un ruolo chiave nel rendere visibile il problema e nel fornire una base fattuale per un'azione efficace.

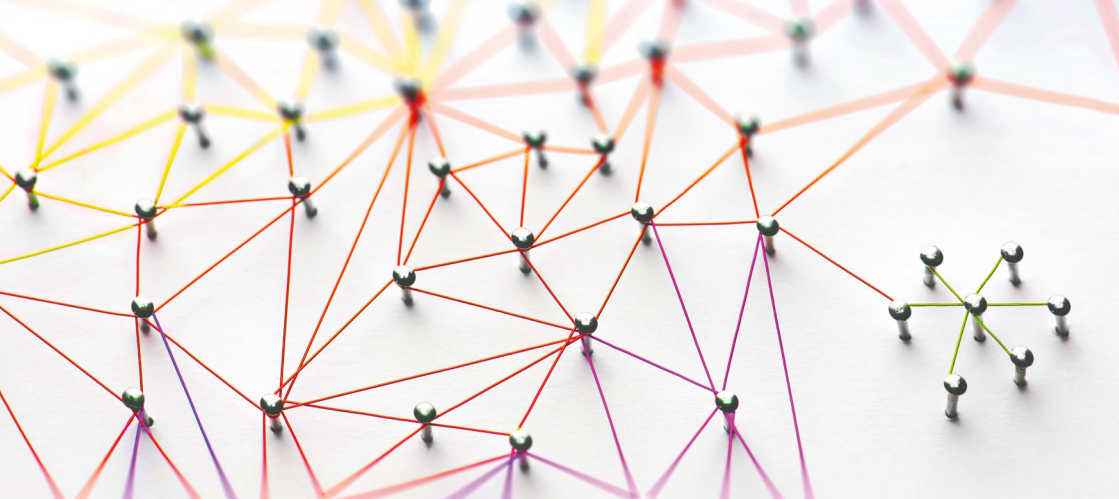
Il presente manuale di formazione affronta i livelli di governance nazionale, regionale e locale, tenendo conto del fatto che tutti i livelli di governance devono contribuire necessariamente ad affrontare e prevenire la discriminazione sistemica. È in linea con la Raccomandazione CM/Rec(2022)10⁷ che definisce la governance multilivello come un modello di governance che abbraccia i governi centrali, regionali e locali, nonché le organizzazioni della società civile. Essa afferma che: "Gli Stati membri dovrebbero adottare un approccio globale nei confronti dell'integrazione, garantendo che le politiche pubbliche in tutti i settori e a tutti i livelli, nonché le parti interessate della società civile, contribuiscano all'obiettivo di costruire società inclusive".

4. Policy brief — Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, Città Interculturali, Consiglio d'Europa, Strasburgo, 2020.

5. *Ibid.*

6. Studio informativo — Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, Città Interculturali, Consiglio d'Europa, Strasburgo, 2020.

7. Raccomandazione CM/Rec(2022)10, *op. cit.*



Obiettivo e pubblico target

Questo manuale di formazione si concentra sull'uso dei dati relativi all'uguaglianza per affrontare e prevenire la discriminazione sistemica.

Gli obiettivi sono:

- ▶ migliorare la consapevolezza e la comprensione degli utenti riguardo al potenziale dei dati sull'uguaglianza nel rispondere efficacemente alla discriminazione sistemica, alle questioni relative alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza e alla necessità e alla natura di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza insieme a strategie relative ai dati sull'uguaglianza a tutti i livelli di governance; e
- ▶ informare e gli utenti consentire loro di agire in merito alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza in modo tale da promuovere risposte efficaci alla discriminazione sistemica.

Il pubblico target comprende:

- ▶ soggetti interessati a tutti i livelli di governo impegnati a:
 - far avanzare il ciclo politico di riflessione, elaborazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche; e
 - raccogliere e gestire dati, ed intraprendere la ricerca e l'analisi dei dati.
- ▶ soggetti interessati provenienti da:
 - istituzioni di politica pubblica, istituti statistici e di ricerca, organismi statistici statutari ufficiali, università e organizzazioni della società civile, a livello nazionale, regionale e locale di governance.

Contenuto

Questo manuale di formazione affronta, a turno, ciascuna delle tre aree seguenti:

- ▶ **Modulo 1 – Dati sull’uguaglianza: obiettivi e principi**, che definisce il tema della discriminazione sistemica ed esplora i ruoli potenziali per la raccolta e l’analisi dei dati sull’uguaglianza nell’affrontare tale tema, e le sfide insite.
- ▶ **Modulo 2 – Iniziative mirate in materia di dati sull’uguaglianza**, che approfondisce un approccio allo sviluppo per coinvolgere le comunità nella generazione dei dati sull’uguaglianza e nel trarne insegnamenti.
- ▶ **Modulo 3 – Una strategia relativa ai dati sull’uguaglianza**, che illustra un approccio istituzionale per realizzare una raccolta, un’analisi e un uso continui e sistematici dei dati sull’uguaglianza al fine di orientare e plasmare lo sviluppo di politiche e programmi.

Ogni modulo del manuale di formazione include materiale sugli approcci e sulle questioni relative alla raccolta e all’analisi dei dati sull’uguaglianza al fine di affrontare e prevenire la discriminazione, insieme ad esercizi di riflessione, quiz, checklist e documenti di riferimento. Include anche un glossario interculturale dei termini chiave in allegato.



Modulo 1

Dati sull'uguaglianza: obiettivi e principi

Questo modulo esamina ed approfondisce gli elementi fondamentali per l'azione in materia di raccolta e analisi dei dati sull'uguaglianza, al fine di prevenire e combattere la discriminazione sistemica. Definisce in primis la natura e l'impatto della discriminazione sistemica. Esamina, poi, i dati sull'uguaglianza ed il ruolo di tali dati nella lotta alla discriminazione sistemica. Infine, analizza le sfide associate alla raccolta dei dati sull'uguaglianza ed i valori da mettere in atto quando si affrontano tali sfide.

Discriminazione sistemica e dati sull'uguaglianza

Discriminazione sistemica

Il Modello quadro di riferimento sottolinea l'imperativo di affrontare, in qualsiasi strategia di integrazione interculturale, la discriminazione sistemica come parte dell'obiettivo politico di garantire l'uguaglianza. A tal proposito, richiama l'attenzione sul lavoro svolto dal Programma delle Città Interculturali, che propone la seguente definizione di discriminazione sistemica.

La discriminazione sistemica implica le procedure, le abitudini e la cultura organizzativa di qualsiasi organizzazione che, spesso senza intenzione, contribuiscono a risultati meno favorevoli per i gruppi minoritari rispetto alla maggioranza della popolazione, per quanto riguarda le politiche, i programmi, l'occupazione ed i servizi dell'organizzazione.⁸

8. Policy brief – Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, *op. cit.*

La discriminazione sistemica non è un problema immediatamente visibile. Raramente scaturisce da un'intenzione specifica. È un fenomeno complesso da identificare e stabilire. Tuttavia, è fonte di svantaggi e disuguaglianze per un'ampia gamma di gruppi nella società. Questi svantaggi e disuguaglianze sono di natura radicati e intergenerazionali. La discriminazione sistemica mina quindi qualsiasi ambizione di garantire l'uguaglianza (compresa la non discriminazione), valorizzare la diversità, promuovere un'interazione interculturale significativa o promuovere la cittadinanza e la partecipazione attive, i quattro principi identificati alla base dell'integrazione interculturale.⁹

La discriminazione sistemica può verificarsi in tutta la gamma di attività istituzionali: elaborazione delle politiche, progettazione dei programmi, erogazione dei servizi e occupazione. Può essere rilevata in tutti i settori politici: occupazione, reddito, istruzione, sanità, alloggi, cultura, polizia, infrastrutture pubbliche e oltre. Può anche essere evidente a tutti i livelli di governance: nazionale, regionale e locale.

La discriminazione sistemica diventa visibile nella situazione e nell'esperienza di gruppi quali le donne, i gruppi razzializzati,¹⁰ le persone LGBTI, i disabili, i genitori single, il personale di assistenza, gli anziani, i giovani, le persone con particolari credenze religiose ed i gruppi con uno status socio-economico particolare. I risultati diseguali per questi gruppi sono gli indicatori della discriminazione sistemica sul posto di lavoro.

Dati sull'uguaglianza

Il termine "dati sull'uguaglianza" è inteso come "qualsiasi informazione utile ai fini della descrizione e dell'analisi dello stato di uguaglianza. Le informazioni possono essere di natura quantitativa o qualitativa".¹¹ La raccolta e l'analisi di tali dati si sono rivelate impegnative e richiedono lo sviluppo di strutture e sistemi adeguati a tutti i livelli di governance per guidare il cambiamento necessario.

9. Questi principi sono definiti nel glossario dei termini alla fine di questo manuale di formazione.

10. Vedi: Parere dell'ECRI sul concetto di razzializzazione, adottato nella 87esima riunione plenaria dell'ECRI l'8 dicembre 2021 – "razzializzazione" inteso come il processo di ascrivere caratteristiche e attributi presentati come innati ad un gruppo interessato e di costruire false gerarchie sociali in termini razziali e con conseguente esclusione e ostilità. L'uso del concetto di 'razzializzazione' può aiutare a capire i processi alla base del razzismo e della discriminazione razziale e garantire che le voci dei gruppi razzializzati siano ascoltate e prese in considerazione".

11. Makkonen T., European Handbook on Equality Data, DG Giustizia e Consumatori, Commissione europea, 2016.

Poche sono le linee guida disponibili su tali strutture e sistemi. Tuttavia, la Commissione europea, tramite il suo Gruppo di Alto livello sulla Non-discriminazione, l'uguaglianza e la diversità, ha lanciato utili iniziative in merito ai dati sull'uguaglianza che offrono una struttura e un approccio sempre più diffusi e che possono essere adattati ai vari contesti degli Stati membri ed ai vari livelli di governance.

I dati sull'uguaglianza includono:

- ▶ dati raccolti specificatamente su taluni gruppi, che vengono aggregati per individuare situazioni ed esperienze di disuguaglianza o le loro cause o effetti; e
- ▶ dati raccolti per altri scopi, che sono disaggregati e suddivisi per gruppi specifici al fine di valutare le situazioni comparative di tali gruppi.

Questi gruppi specifici includono, ad esempio: donne, gruppi razzializzati, persone LGBTI, persone con disabilità, genitori single, personale di assistenza, anziani, giovani, persone con particolari credenze religiose e persone con uno status socio-economico particolare.

I dati sull'uguaglianza possono individuare:

- ▶ la situazione di questi gruppi in termini di svantaggio nel livello e nella qualità di risorse a cui il gruppo può accedere, e nei risultati derivanti per il gruppo;
- ▶ l'esperienza di questi gruppi, in termini di qualità e natura dell'impegno del gruppo nella società in generale, anche nei confronti di enti pubblici e privati; e
- ▶ l'identità di questi gruppi, in termini di modalità con cui il gruppo esprime la propria identità e di eventuale mancanza di riconoscimento di tale diversità che porta a bisogni insoddisfatti.

Il ruolo dei dati sull'uguaglianza nell'affrontare la discriminazione sistemica

I dati sull'uguaglianza relativi alla situazione, all'esperienza e all'identità dei gruppi esposti alla discriminazione rendono visibile la discriminazione sistemica nei risultati derivanti e forniscono una base fattuale da cui partire per affrontare la discriminazione.

Sono state individuate quattro "linee" di attività interconnesse necessarie per affrontare la discriminazione sistemica:

- ▶ attrezzarsi, creando le condizioni all'interno di un'organizzazione per affrontare il problema;

- ▶ identificare, scoprendo e rendendo visibile la discriminazione sistemica.
- ▶ prevenire, sviluppando rimedi sistemici a quello che è un problema sistemico; e
- ▶ condividere le pratiche, consentendo una risposta coerente al problema in tutti i settori.¹²

La raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza sono fondamentali per due di queste linee di attività:

1. **attrezzarsi** per affrontare il problema; e
2. **identificare** la discriminazione sistemica, rendendola visibile.

1. Per attrezzarsi ad affrontare la discriminazione sistemica è necessario stabilire una leadership, un'infrastruttura organizzativa che promuova l'azione e norme definite in materia. L'infrastruttura organizzativa necessaria comprende: una politica di uguaglianza; un motore d'azione sotto forma di un comitato interorganizzativo, con la responsabilità di pianificare, coordinare, sostenere e monitorare l'azione in materia; un piano d'azione sul tema; lo sviluppo di capacità pertinenti e sistemi di dati sull'uguaglianza e la diversità.

Quando ci si prepara ad affrontare la discriminazione, l'attenzione ai sistemi di dati sull'uguaglianza e la diversità comprende:

- ▶ il rafforzamento dei sistemi organizzativi che raccolgono ed analizzano dati sui beneficiari delle politiche, gli utenti dei servizi ed il personale di un'organizzazione, tale da cogliere la situazione e l'esperienza dei vari gruppi esposti a discriminazione sistemica;
- ▶ avvalersi di questi sistemi organizzativi per raccogliere e analizzare dati quantitativi e qualitativi sull'uguaglianza.

2. Identificare la discriminazione sistemica richiede la diagnosi dei problemi di discriminazione sistemica, il dialogo su tali questioni ed il monitoraggio degli episodi e dei modelli di discriminazione.

¹². Studio informativo – Individuazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, *op. cit.*

I seguenti tipi di iniziative offrono fonti di dati necessari sull'uguaglianza, sia quantitativi che qualitativi:

- **La diagnosi** definisce una panoramica della situazione, dell'esperienza e delle esigenze specifiche dei gruppi che subiscono disuguaglianze per identificare la discriminazione sistemica e migliorare i risultati ottenuti per questi gruppi dalle politiche, dai piani, dai programmi e dalle pratiche di un'organizzazione. Comprende studi e indagini sulla popolazione target e sulla sua diversità.
- **Il dialogo** consente di interagire con le persone ed i gruppi a rischio di discriminazione sistemica e con le loro organizzazioni rappresentative, e di imparare da essi, al fine di applicare e rispondere a tali conoscenze e comprensione. Comporta: un processo accessibile che consenta loro di far sentire la propria voce, l'analisi delle conoscenze raccolte per determinare le conseguenze sulle politiche e sulle pratiche e la comunicazione pubblica dei risultati e delle conclusioni.
- **Il monitoraggio** traccia e stabilisce la natura, i modelli e la gravità degli episodi di discriminazione, di qualsiasi tipo, e garantisce la disponibilità di ricorsi. Comprende: consulenza, sostegno e ricorsi per i denuncianti; il tracciamento delle denunce presentate nel tempo; l'analisi e la segnalazione delle caratteristiche delle denunce e delle loro implicazioni.

Scopo della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza

L'obiettivo generale della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza per prevenire e affrontare la discriminazione sistemica è di migliorare la situazione e l'esperienza dei gruppi esposti a tale discriminazione e garantire che le esigenze specifiche di tali gruppi siano adeguatamente soddisfatte. Nell'ambito di questo obiettivo generale, è importante considerare lo scopo specifico perseguito dalla raccolta e dall'analisi dei dati sull'uguaglianza quando si cerca di prevenire e combattere la discriminazione sistemica.

Tale scopo è il punto di partenza chiave per la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza. È necessario chiarire il motivo per cui questi dati vengono raccolti. La raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza non sono e non devono essere l'obiettivo finale ma sono il mezzo per raggiungere gli obiettivi in materia di uguaglianza.

La chiarezza dello scopo consente di focalizzarsi sulle implicazioni dello scopo identificato, ovvero quali dati sull'uguaglianza sono necessari, come raccogliarli ed analizzarli al meglio.



Lo “scopo” riguarda quindi le persone esposte alla discriminazione e alla disuguaglianza, la società in generale e le istituzioni che elaborano le politiche, assumono personale e forniscono servizi. Lo scopo comprende gli obiettivi di:

1. dare mezzi d'azione ai gruppi specifici che subiscono disuguaglianze;
2. orientare l'elaborazione delle politiche ed il loro potenziale impatto, e consentirne la valutazione;
3. forgiare prassi e risultati organizzativi, e consentirne la valutazione; e
4. monitorare e rispondere a problemi di discriminazione e molestie, e valutare i progressi compiuti.

1. Lo scopo della raccolta e dell'analisi di dati sull'uguaglianza è innanzitutto e in primo luogo di dare mezzi d'azione alle persone vittime di disuguaglianze ed esposte a discriminazioni.

I dati sull'uguaglianza vengono raccolti ed analizzati al fine di consentire a questi gruppi di conseguire l'uguaglianza. I dati sull'uguaglianza vengono raccolti da e su questi gruppi con l'obiettivo di imparare insieme ad essi al fine di promuovere iniziative che migliorino efficacemente la loro situazione e la loro esperienza e soddisfino le loro esigenze specifiche.

2. I dati sull'uguaglianza possono essere raccolti ed analizzati per orientare il processo di elaborazione delle politiche e consentirne la valutazione.

Un'elaborazione efficace delle politiche presuppone la comprensione adeguata ed appropriata delle questioni e delle lacune da risolvere. La raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza favoriscono tale comprensione e sono alla base di decisioni corrette ed eque da parte dei responsabili politici. I dati sull'uguaglianza sono necessari per ispirare tutti i campi politici: occupazione, reddito, istruzione, sanità, alloggi, cultura, polizia, infrastrutture pubbliche e altri ancora. Ciò garantisce che le politiche siano esenti da ogni forma di discriminazione ed efficaci nel raggiungimento di risultati egualitari.

3. I dati sull'uguaglianza possono essere raccolti e analizzati per forgiare le pratiche organizzative e consentirne la valutazione.

Le organizzazioni necessitano di dati sull'uguaglianza relativi alla diversità e alla composizione del proprio personale, in modo tale da riflettere correttamente

la comunità e la società in cui operano ed eliminare efficacemente ogni forma di discriminazione.

Le organizzazioni necessitano di dati sull'uguaglianza relativi alla diversità dei clienti e degli utenti dei servizi, nonché dei beneficiari delle politiche, al fine di creare le condizioni per garantire risultati equi ed eliminare ogni forma di discriminazione.

4. I dati sull'uguaglianza possono essere raccolti ed analizzati per monitorare la discriminazione e le molestie e valutare i progressi compiuti.

I dati sull'uguaglianza rendono visibili tutte le forme di discriminazione e ne tracciano l'evoluzione nel tempo. I dati sull'uguaglianza consentono di capire la discriminazione e le varie forme che essa assume, come avviene, come viene vissuta e come influisce sulle persone. In questo, i dati sull'uguaglianza forniscono risposte efficaci a tutte le forme di discriminazione, consentono iniziative di sensibilizzazione e di educazione di grande impatto su tale tema e sostengono un'applicazione effettiva della legislazione in materia di parità di trattamento.

La Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa ha sottolineato l'importanza dei dati relativi all'uguaglianza raccomandando agli Stati membri di raccogliere dati che aiutino a valutare la situazione e le esperienze di gruppi particolarmente vulnerabili al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e all'intolleranza.¹³ Questo elenco si è ampliato nel tempo e con l'ulteriore lavoro dell'ECRI, includendo, per esempio, gruppi vulnerabili all'Islamofobia.¹⁴ L'ECRI ha regolarmente raccomandato la raccolta e l'analisi coerente, sistematica e completa dei dati sull'uguaglianza negli Stati membri nei suoi rapporti per paese, data la sua importanza nel definire **politiche costruttive, promuovere pari opportunità e valutare l'efficacia ed i progressi compiuti attraverso le politiche sociali.**

13. Raccomandazione di Politica generale n.1 dell'ECRI sulla lotta al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e all'intolleranza, adottata il 4 ottobre 1996, CRI(96)43.

14. Raccomandazione di Politica generale n.5 (rivista) dell'ECRI sulla prevenzione e la lotta contro il razzismo e la discriminazione nei confronti dei musulmani, adottata l'8 dicembre 2021, Consiglio d'Europa.

Valori da rispettare nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza

La raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza sono utilmente inquadrate ed orientate dai seguenti valori.



Dignità: riflette il valore attribuito alla dignità umana ed implica relazioni basate sul rispetto reciproco, sulla fiducia e sul rispetto della privacy.

L'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani sottolinea che il principio fondamentale dei diritti umani del “non nuocere” dovrebbe essere rispettato nella raccolta e nell'analisi dei dati.¹⁵ Pertanto, la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza non dovrebbero creare o rafforzare le discriminazioni, i pregiudizi o gli stereotipi esistenti; i dati sulle caratteristiche personali dovrebbero essere conservati in modo sicuro ed utilizzati solo a beneficio dei gruppi che descrivono e della società nel suo complesso. In questo senso, vengono sottolineati i concetti di partecipazione, disaggregazione, autoidentificazione, trasparenza, privacy e responsabilità.

La dignità sottolinea la necessità che la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza si fondino su:

- **Rapporti di fiducia**, dedicando tempo alla costruzione, alla strutturazione e alla cura dei rapporti con i soggetti interessati dalla raccolta e dall'analisi dei dati sull'uguaglianza;

15. A Human Rights Based Approach to Data: Leaving no one behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development, Ufficio dell'Alto Commissario per i diritti umani, Nazioni Unite, 2017.

- ▶ **autoidentificazione**, offrendo alle persone interessate dalla raccolta dei dati sull'uguaglianza l'opportunità di identificare o meno la categoria di dati o la caratterizzazione a cui si sentono di corrispondere;
- ▶ **trasparenza**, con una comunicazione chiara dello scopo, dell'approccio e dei risultati della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza a tutte le parti interessate, in particolare i gruppi oggetto di tali iniziative;
- ▶ **privacy**, con l'adozione di misure volte a garantire che coloro che forniscono i dati non siano identificati o identificabili, direttamente o indirettamente, laddove tali dati siano pubblicati o resi accessibili al pubblico; e
- ▶ **responsabilità**, i responsabili della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza devono avere linee e forme di responsabilità chiare, in particolare nei confronti di coloro che sono oggetto di tale raccolta e analisi di dati.

Partecipazione: riflette la necessità di coinvolgere persone e gruppi in modo che le loro voci siano ascoltate e influenzino il processo decisionale. Presuppone processi volti a dar loro la possibilità ed i mezzi di partecipare, nonché strutture e sistemi volti a garantire che la loro esperienza e competenza siano riconosciuti e le loro opinioni abbiano influenza e siano prese in considerazione.

Il Modello quadro di riferimento sottolinea che “il processo verticale di governance multilivello deve essere integrato da un processo orizzontale di partecipazione pubblica nella progettazione, realizzazione e valutazione dei piani di integrazione interculturale” e sottolinea che “la partecipazione, da parte dei singoli individui e attraverso le organizzazioni non governative, è essenziale per far fronte alla complessità della ‘diversità della diversità’, per generare un senso di partecipazione soprattutto da parte delle persone e delle organizzazioni appartenenti a minoranze, e per ottenere un ampio consenso pubblico sui piani di integrazione interculturale”.¹⁶

La partecipazione sottolinea la necessità che la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza si fondino su:

- ▶ **la co-produzione e la consultazione**, con coloro che sono oggetto di tale esercizio, nella progettazione e nell'attuazione dei processi di raccolta e analisi dei dati sull'uguaglianza;
- ▶ iniziative per **sostenere** e rafforzare la voce collettiva delle persone e dei gruppi interessati, comprese le loro organizzazioni rappresentative, che sono oggetto della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza;

16. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies: managing diversity as an opportunity, *op. cit.*

- ▶ **fornitura di informazioni** sulla necessità e sull'uso dei dati relativi all'uguaglianza a coloro che sono oggetto della raccolta e dell'analisi di tali dati, per consentirne la partecipazione informata; e
- ▶ **riconoscimento** dell'esperienza, delle competenze e delle conoscenze dei gruppi che sono oggetto della raccolta e dell'analisi dei dati.

Completezza: riflette la volontà di coprire tutti i gruppi che subiscono disuguaglianze e presuppone di trattare tutti i campi politici e gli ambiti rilevanti in cui tali disuguaglianze vengono generate e vissute.

La completezza nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza viene sottolineata nella guida della Commissione europea, al fine di garantire che tutte le aree chiave della vita in cui può verificarsi la discriminazione siano coperte dalle fonti dei dati sull'uguaglianza: occupazione, istruzione, accesso a beni e servizi, alloggio, salute, povertà/esclusione sociale, partecipazione politica e civica, ecc.¹⁷

La completezza sottolinea la necessità che la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza si fondino su:

- ▶ un **approccio globale** nell'affrontare una vasta gamma di campi politici, tra cui occupazione, reddito, istruzione, sanità, alloggi, cultura, polizia, infrastrutture pubbliche, ecc. a tutti i livelli di governance;
- ▶ un **approccio ampio** che comprenda gruppi come le donne, i gruppi razzializzati, le persone LGBTI, i disabili, i genitori single, il personale di assistenza, anziani, giovani, persone con particolari credenze religiose e persone con status socio-economico particolare;
- ▶ un **approccio intersezionale** che comprenda le persone che si trovano all'intersezione di uno o più di questi gruppi; e
- ▶ un **approccio multi-livello** nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza all'interno della popolazione in generale, in un'organizzazione e in una comunità specifica.

Efficacia: riflette la capacità di raggiungere gli "effetti" ed i "risultati" e comporta un approccio pianificato e sistematico al raggiungimento degli obiettivi.

Un approccio efficace alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza è identificato nella guida della Commissione europea quale azione necessaria volte a: migliorare la capacità delle parti interessate di raccogliere dati affidabili e solidi sull'uguaglianza; garantire che il personale delle varie parti

17. Orientamenti per migliorare la raccolta e l'utilizzo dei dati sulla parità, Sottogruppo sui dati relativi alla parità, Gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità, DG Giustizia e Consumatori, Commissione europea, 2021.

interessate che si occupa regolarmente della raccolta di dati sull'uguaglianza disponga delle competenze, conoscenze e della consapevolezza delle migliori pratiche; e promuovere una cultura istituzionale che riconosca il bisogno di dati solidi ed affidabili sull'uguaglianza per garantire l'elaborazione di politiche fattuali da parte delle istituzioni pubbliche e di tutte le parti interessate.¹⁸

L'efficacia sottolinea la necessità che la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza si fondino su:

- ▶ **la cooperazione interistituzionale**, a tutti i livelli di governance, che associ tutta la gamma di organizzazioni che raccolgono e detengono dati relativi all'uguaglianza;
- ▶ **ampio coinvolgimento delle parti interessate** che comprendono organismi per la parità e organizzazioni della società civile che rappresentano gruppi oggetto della raccolta e analisi dei dati;
- ▶ **investimenti nei sistemi e nelle iniziative** necessari per la raccolta e l'analisi adeguata ed appropriata di dati sull'uguaglianza da parte delle organizzazioni pertinenti;
- ▶ **formazione del personale** di tutte le organizzazioni interessate, per costruire capacità di generazione ed analisi di dati nonché la competenza nella cultura dell'analisi dei dati;
- ▶ sviluppare processi per la raccolta e l'analisi di dati sull'uguaglianza che comprendano sia **approcci quantitativi che qualitativi**, e che includano iniziative mirate insieme a strategie più ampie in materia di dati sull'uguaglianza; e
- ▶ adottare misure per **affrontare le implicazioni** dei dati sull'uguaglianza raccolti e le raccomandazioni derivanti dall'analisi intrapresa.

Il rispetto dei quadri di protezione dei dati è importante e trova riscontro nell'elenco dei valori sopra citato. Tuttavia, un'interpretazione inaccurata dei quadri di protezione dei dati può costituire un ostacolo alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza.

I quadri di protezione dei dati non vietano la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza, ma stabiliscono le condizioni alle quali sono consentite. Inoltre, i quadri di protezione dei dati non si applicano ai dati resi anonimi, che non riguardano una persona fisica identificata o identificabile, o che riguardano dati personali resi anonimi in modo tale che l'interessato non sia o non sia più identificabile.

18. *Ibid.*

La raccolta e l'analisi di tali dati personali devono comportare il consenso dell'interessato alla raccolta dei dati e al loro trattamento per lo scopo specificato che sottende la raccolta. Inoltre, la raccolta e l'analisi di tali dati personali devono essere finalizzate ad un obiettivo necessario per motivi di interesse pubblico rilevante, a fini statistici, di ricerca scientifica o storica, o per finalità di archiviazione nell'interesse pubblico.

I valori sopra indicati e l'attento allineamento con le misure concrete definite per ciascun valore consentiranno il rispetto di tali condizioni, in particolare l'adozione delle misure relative al valore della dignità.

Governance multilivello

Il Modello quadro di riferimento sottolinea che “la governance multilivello dovrebbe essere applicata durante l'intero ciclo di vita della strategia di integrazione interculturale, dalla valutazione delle esigenze alla concezione, all'attuazione e alla valutazione della strategia. Dato che molte competenze e responsabilità sono condivise tra i vari livelli di governance nei vari paesi, la governance multilivello è necessaria per ottenere una maggiore collaborazione tra le varie amministrazioni, una migliore attuazione delle politiche pubbliche e una maggiore coesione.”¹⁹

Affrontare la discriminazione sistemica, elemento chiave di qualsiasi strategia di integrazione interculturale, è quindi una responsabilità di tutti i livelli di governance. Pertanto, la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza a tal fine dovrebbero essere considerate un compito che riguarda tutti i livelli di governance.

Gli approcci proposti in questo manuale di formazione per la raccolta di dati sull'uguaglianza, sia iniziative mirate che strategie sui dati relativi all'uguaglianza, possono essere applicati a tutti i livelli di governance. In questo senso, sarà importante garantire la coerenza e la condivisione dell'apprendimento all'interno di ogni livello di governance e tra i vari livelli.

19. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies: managing diversity as an opportunity, *op. cit.*



Esercizi di riflessione

La vostra organizzazione, al suo specifico livello di governance, è interessata a migliorare la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza.

- ▶ Quale obiettivo identifichereste come prioritario per un'ulteriore raccolta e analisi dei dati sull'uguaglianza nella vostra organizzazione?
- ▶ Quali sono le implicazioni di questo obiettivo per il vostro approccio alla raccolta e analisi dei dati sull'uguaglianza?

Quiz

Domanda 1. Quali sono le caratteristiche chiave della discriminazione sistemica?



- A. Sistemi organizzativi inefficienti e inefficaci.
- B. Procedure, routine e cultura organizzative che svantaggiano alcuni gruppi particolari.
- C. Singoli manager le cui decisioni portano all'esclusione o alla discriminazione dei membri di gruppi particolari.

Feedback: B è la risposta più idonea.

La discriminazione sistemica comporta sistemi organizzativi inefficienti e inefficaci, ma va oltre le scarse prestazioni di un'organizzazione, svantaggiando in modo specifico determinati gruppi nei risultati ottenuti da tali sistemi.

Sebbene siano talvolta gli individui a progettare ed attuare le procedure e le routine di un'organizzazione, la discriminazione sistemica va oltre gli atti discriminatori individuali per individuare la discriminazione che emerge dal funzionamento delle istituzioni chiave, una forma di discriminazione che spesso non è intenzionale.

Domanda 2. Quali sono i contributi chiave dei dati sull'uguaglianza per affrontare la discriminazione sistemica?



- A. I dati sull'uguaglianza consentono ad un'organizzazione di proteggersi dalle critiche e dalle accuse di discriminazione.
- B. I dati sull'uguaglianza forniscono approfondimenti sui problemi relativi alle comunità che subiscono disuguaglianze.
- C. I dati sull'uguaglianza rendono visibile la discriminazione sistemica e forniscono una base concreta per informare le risposte alla discriminazione sistemica.

Feedback: C è la risposta più idonea

I dati sull'uguaglianza vengono raccolti per uno scopo preciso, uno scopo a vantaggio delle persone oggetto dei dati raccolti ed analizzati. Rendendo visibile la discriminazione sistemica, consentono e orientano la revisione e

la riprogettazione delle procedure e delle routine ed il rimodellamento della cultura organizzativa per ottenere risultati più equi per questi gruppi dalle funzioni dell'organizzazione.

Sebbene la raccolta di tali dati possa comportare vantaggi secondari, tra cui la protezione dell'organizzazione o una migliore comprensione delle dinamiche interne delle comunità, questo non può essere lo scopo principale della loro raccolta nel tentativo di prevenire e combattere la discriminazione sistemica.

Domanda 3. Come garantire il valore della partecipazione nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza?



- A. La partecipazione consiste nel riunire le principali organizzazioni interessate intorno ad un tavolo per avere il loro contributo all'iniziativa di raccolta dati.
- B. La partecipazione consiste nel coinvolgere coloro che sono oggetto della raccolta dati come co-produttori di tale iniziativa.
- C. La partecipazione consiste nel fornire un feedback alle comunità coinvolte sulle questioni emerse dai dati sull'uguaglianza.

Feedback: B è la risposta più idonea

La coproduzione con coloro che sono oggetto della raccolta di dati sull'uguaglianza pone questi gruppi al centro del processo. Può essere utile coinvolgere altre organizzazioni, ma si tratta di una questione secondaria. Il feedback è un elemento importante nella coproduzione, ma di per sé non è sufficiente.

Checklist

Nell'intraprendere iniziative a sostegno della lotta alla discriminazione sistemica attraverso la raccolta e l'analisi di dati sull'uguaglianza, avete posto le basi necessarie?

È così se:

- ☐ è stato stabilito e comunicato uno scopo specifico per il quale devono essere raccolti e analizzati i dati sull'uguaglianza.
- ☐ sono stati attuati processi per dare mezzi d'azione a coloro che sono oggetto dei dati sull'uguaglianza da raccogliere e analizzare, compresa la comunicazione con queste comunità, il rafforzamento dei rapporti di fiducia ed il coinvolgimento dei rappresentanti nella coproduzione di iniziative o strategie in materia di dati sull'uguaglianza;
- ☐ sono stati assunti impegni istituzionali per intraprendere azioni volte a combattere la discriminazione sistemica, nelle politiche e nella pratica, al fine di accompagnare e rispondere ai risultati della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza.



Modulo 2

Iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza

Questo modulo esamina ed approfondisce lo sviluppo e l'attuazione di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza. Innanzitutto definisce l'obiettivo e l'intento delle iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza e gli elementi dell'approccio allo sviluppo che esse richiedono. Successivamente approfondisce le sfide da affrontare per garantire iniziative mirate di qualità in questo campo. Infine, esamina vari tipi di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza, il loro scopo e la loro natura, fornendone alcuni esempi.

Approccio allo sviluppo

Obiettivo e intento delle iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza

Le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza hanno lo scopo sia di dare mezzi d'azione alle comunità esposte a discriminazioni e disuguaglianze, sia di contribuire a cambiare la loro situazione e la loro esperienza.

Le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza possono vertere su:

- ▶ le popolazioni locali di una zona specifica, al fine di esaminare l'equità territoriale nella situazione di gruppi particolari;
- ▶ gruppi specifici, al fine di esaminare la situazione, l'esperienza e l'identità o le esigenze specifiche di tali gruppi; e
- ▶ il personale di un'organizzazione, al fine di esaminare la situazione, l'esperienza e l'identità o le esigenze specifiche di particolari gruppi tra il personale dell'organizzazione.

Approccio allo sviluppo e all'attuazione di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza

Le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza, con il loro obiettivo di responsabilizzare i gruppi interessati, comportano un approccio evolutivo. Un approccio evolutivo comprende processi volti a:

- ▶ instaurare rapporti e fiducia per preparare l'iniziativa;
- ▶ consentire la leadership del gruppo interessato nell'ambito dell'iniziativa;
- ▶ garantire il coinvolgimento del gruppo interessato nella progettazione, nell'attuazione e nei risultati dell'iniziativa; e
- ▶ trarre un apprendimento reciproco attraverso l'iniziativa.

Le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza si concentrano sia sui dati qualitativi che su quelli quantitativi.

Possono essere identificati due tipi principali di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza:

- ▶ creare una base di conoscenze (vedi sotto) che può essere:
 - fondata sulle istituzioni, ricorrendo a strutture istituzionali con un mandato relativo alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza; o
 - fondata sulla ricerca, conducendo ricerche ed indagini volte ad identificare, analizzare e capire i modelli di disuguaglianza e discriminazione.
- ▶ il coinvolgimento della comunità (vedi sotto), che può comportare processi di apprendimento condivisi su questioni e risposte alla situazione, all'esperienza e all'identità o alle esigenze specifiche di particolari gruppi esposti a disuguaglianze e discriminazione, e che può essere basato su popolazioni di una zona specifica, gruppi specifici o membri del personale.

È da segnalare che, rispetto alla creazione di una base di conoscenze, l'ECRI ha redatto una raccomandazione agli Stati membri sulla necessità di garantire che siano condotte indagini nazionali sull'esperienza e la percezione del

razzismo e della discriminazione dal punto di vista delle potenziali vittime, con linee guida su questo processo.²⁰

Governance multilivello

Le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza, di entrambi i tipi, possono essere attuate a tutti i livelli di governance: nazionale, regionale e locale.

Gli esempi di costruzione di una base di conoscenze sono facilmente sviluppati a tutti i livelli e possono essere realizzati in modo interconnesso.

A titolo illustrativo, l'ECRI ha raccomandato agli Stati membri di intraprendere ricerche sulla natura, le cause e le manifestazioni del razzismo, della xenofobia, dell'antisemitismo e dell'intolleranza a livello locale, regionale e nazionale²¹ e di incoraggiare e sostenere progetti di ricerca e monitoraggio indipendente del razzismo e della discriminazione anti-musulmani²².

Per quanto riguarda il coinvolgimento della comunità, gli esempi sono più facilmente sviluppati a livello locale rispetto alle popolazioni di una zona specifica ed a comunità specifiche, dato l'accesso più immediato a tali gruppi a tale livello. Tuttavia, iniziative mirate di questo tipo in materia di dati sull'uguaglianza possono essere definite su misura ai livelli regionale e nazionale, in particolare per quanto riguarda la progettazione del lavoro con i gruppi interessati.

Per quanto riguarda i membri del personale, gli esempi sono più facilmente sviluppati a tutti i livelli di governance, in funzione della loro base organizzativa.

Sfide nello sviluppo e nell'attuazione di iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza

I dati e le informazioni sull'uguaglianza sono limitati e può essere difficile accedervi per utilizzarli in iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza.

Creare una comprensione condivisa ed ottenere un impegno sulle questioni relative ai dati sull'uguaglianza in una serie di organizzazioni richiede leadership e risorse affinché siano efficaci e durature.

20. Raccomandazione di Politica generale n.4 dell'ECRI sulle indagini nazionali per determinare come viene vissuta e percepita l'esperienza della discriminazione e del razzismo da parte delle vittime potenziali, adottata il 6 marzo 1998, CRI(98)30.

21. Raccomandazione di Politica generale n.1 dell'ECRI, *op. cit.*

22. Raccomandazione di Politica generale n.5 dell'ECRI, *op. cit.*

Può esserci una certa riluttanza ad approfondire questioni relative alla propria organizzazione. Ciò presenta ostacoli per cogliere e capire correttamente le questioni relative alla discriminazione sistemica e l'adozione delle risposte necessarie.

Vi è un'insufficiente segnalazione dei casi di discriminazione, ed in particolare di quella sistemica, il che rende questi problemi meno visibili. Questa insufficiente segnalazione è dovuta alla mancanza di fiducia nei vari organismi, alla convinzione che non sia possibile alcun cambiamento, alla standardizzazione del trattamento discriminatorio e al timore delle conseguenze derivanti dalla segnalazione di un episodio.

Inoltre, rari sono i casi di discriminazione denunciati. Ciò deriva dall'inadeguatezza dei sistemi di ricezione e risposta alle denunce o dalla mancanza di capacità di mettere in atto tali sistemi laddove esistono.

I dati sulla discriminazione sistemica, diversi dai dati sugli impatti per i gruppi colpiti, sono difficili da raccogliere.

È necessaria una certa creatività per prestare adeguata attenzione all'intersezionalità e alla situazione, all'esperienza, all'identità o alle esigenze specifiche delle persone che si trovano all'intersezione tra due o più di questi gruppi colpiti dalla discriminazione.

Costruire una base di conoscenze

La creazione di una base di conoscenze è un tipo di iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza, che può essere intrapresa specificamente per raccogliere dati sui gruppi che subiscono disuguaglianze. Ciò può comportare:

1. la creazione ed il funzionamento di un'istituzione dedicata; o
2. l'avvio di iniziative di ricerca.

1. Tipo di iniziativa – Creare un'infrastruttura istituzionale con un mandato relativo ai dati sull'uguaglianza

Scopo: raccogliere, analizzare, conservare e diffondere dati su questioni di discriminazione e disuguaglianza, compresa la discriminazione sistemica, in modo da ispirare politiche e programmi.

Natura: questa infrastruttura istituzionale può assumere una serie di forme, tra cui:

- ▶ un osservatorio autonomo con mandato relativo ai dati sull'uguaglianza;
- ▶ un organo consultivo in materia di dati sull'uguaglianza;

- un gruppo di lavoro sui dati relativi all'uguaglianza; o
- partenariati guidati dalla comunità formati da ricercatori, universitari, enti pubblici e comunità locali vittime di discriminazione e disuguaglianza.

Benché avvenga a livello locale, il seguente studio di caso può essere immediatamente replicato a livello regionale e nazionale. L'istituzione al centro di questo studio di caso potrebbe situarsi sia a livello nazionale sia a livello regionale. Per ispirare la progettazione dell'iniziativa, sarebbe necessario stabilire uno scopo specifico per il livello di governance che la intraprende.

La sfida chiave nel posizionare tali iniziative a questi livelli di governance è accedervi, raggiungere il punto in cui la discriminazione si verifica ed è registrata:

- il raggiungimento potrebbe essere reso possibile con il coinvolgimento di reti di organizzazioni; o
- il raggiungimento potrebbe essere reso possibile con un approccio multilivello in cui esistono osservatori collegati tra i vari livelli di governance.

Studio di un caso – Un osservatorio a Barcellona, Spagna

Scopo: dal 2018, l'Osservatorio della discriminazione di Barcellona opera per rendere visibili situazioni di discriminazione in città, e per contribuire all'orientamento e allo sviluppo delle misure necessarie per affrontare tali situazioni.

Struttura: l'osservatorio è un'iniziativa di partenariato che coinvolge:

- L'Ufficio per la non discriminazione del Consiglio comunale di Barcellona, che monitora, indaga e denuncia casi di discriminazione, fornendo sostegno psico-sociale, consulenza giuridica, conciliazione e mediazione;
- Il Centro di Risorse sui diritti umani del Consiglio comunale di Barcellona, che riunisce risorse in materia di diritti umani, organizza formazioni in materia di discriminazione e diritti umani, consiglia sui diritti umani da un punto di vista comunale e supervisiona il rispetto dei protocolli relativi ai diritti umani; e
- Il Consiglio delle Organizzazioni per l'assistenza alle vittime di discriminazione che è attualmente formato da 26 enti sociali che assistono le vittime di discriminazione e che opera per coordinare meglio la risposta delle istituzioni pubbliche e degli enti sociali alla discriminazione e come spazio di formazione e diffusione delle informazioni sui problemi in oggetto.

Iniziativa: l'Osservatorio pubblica un rapporto annuale sulla discriminazione, mettendo l'accento su un tema specifico in ogni edizione, come da ultimo la

discriminazione nel settore abitativo. Riguarda le vittime di discriminazione, chi discrimina, dove avviene la discriminazione, per quali motivi, come viene espressa la discriminazione, quali diritti sono stati violati e quali risposte sono state date alle vittime e con quali risultati.

Il rapporto copre 10 motivi: razzismo e xenophobia, disabilità, lingua, religione, salute, età, genere, ideologia, aporofobia e fobia LGBTI, anche in una prospettiva intersezionale. Affronta la discriminazione da parte di singoli individui, organizzazioni/aziende private, enti pubblici e forze di polizia. Comprende sia la discriminazione diretta sia indiretta, benché il focus principale ad oggi sia stato sulla discriminazione diretta che comprende: trattamento differenziato, attacchi verbali, attacchi fisici, discorso discriminatorio o dell'odio e vandalismo.

Processo: il rapporto attinge dai dati e dalle riflessioni dell'Ufficio per la non discriminazione e le organizzazioni che fanno parte del Consiglio delle organizzazioni per l'assistenza alle vittime di discriminazione. Unisce dati quantitativi e qualitativi. Il rapporto integra dati provenienti dal sondaggio su rapporti di vicinato e coabitazione dell'area metropolitana di Barcellona, pubblicati dall'Istituto per gli studi regionali e metropolitani di Barcellona.

Documento chiave di riferimento: Barcelona Discrimination Observatory Report 2021, Consiglio comunale di Barcellona, 2022.

2. Tipo di iniziativa – intraprendere ricerche specificatamente sul tema della discriminazione sistemica

Scopo: presentare un quadro fattuale della realtà della discriminazione sistemica ed ispirare e incoraggiare misure volte ad eliminarla.

Natura: questa ricerca può implicare una serie di processi, tra cui:

- ▶ iniziative di ricerca che generano ed analizzano nuovi dati sull'uguaglianza;
- ▶ analisi e rendicontazione dei dati esistenti sull'uguaglianza;
- ▶ rapporti annuali e analisi degli episodi di discriminazione segnalati;
- ▶ coinvolgimento e dialogo con la comunità;
- ▶ audizioni sulla questione della discriminazione sistemica;
- ▶ uso di strumenti di indagine; o
- ▶ sviluppo di indicatori per monitorare, tracciare e misurare i progressi compiuti nell'affrontare la questione.

Benché siano a livello locale, i due studi di casi seguenti possono essere immediatamente replicati a livello regionale e nazionale. Le ricerche

presentate potrebbero essere benissimo intraprese a livello regionale o nazionale. Per orientare la progettazione dell'iniziativa, sarebbe necessario stabilire uno scopo specifico al livello di governance che la intraprende.

Le sfide chiave per collocare tale iniziativa a questi livelli di governance sono la portata e l'impatto:

- ▶ per la portata, si potrà modificare la natura delle ricerche intraprese e finanziate oppure adottare un approccio multilivello che coinvolga un programma di progetti di ricerca collegati e coerenti; e
- ▶ per l'impatto occorrerà una strategia per garantire che i risultati della ricerca siano trattati in modo appropriato dal livello o dai livelli di governance coinvolti.

Studio di un caso – Raggiungere un punto da cui agire ad Oslo, Norvegia

Scopo: il comune di Oslo ha intrapreso un'iniziativa di ricerca per raccogliere dati sulle esperienze di discriminazione, parallelamente ad un'iniziativa volta a sviluppare indicatori per misurare i progressi compiuti in risposta alla ricerca. Lo scopo di queste iniziative era quello di consentire un'efficace attenzione alla diversità nei documenti politici strategici, garantire un elevato standard di parità nella fornitura dei servizi e rispondere ai bassi livelli di segnalazione dei casi di discriminazione.

Stimolo: L'impegno politico a favore dell'uguaglianza e della non discriminazione ha guidato questa iniziativa, nell'ambito degli impegni dettagliati assunti in materia di uguaglianza e non discriminazione sulla piattaforma politica dei partiti che governano la città. La mobilitazione del movimento Black Lives Matter in città ha costituito un ulteriore stimolo. Sebbene negli ultimi dieci anni si sia discusso molto di discriminazione nella città, l'impegno della società civile a favore di risultati concreti su questo tema, piuttosto che semplici discorsi, è stato di ulteriore aiuto.

Processo: Il comune ha incaricato un gruppo di ricerca con le competenze necessarie. La ricerca prevedeva un sondaggio, focus group e workshop con persone appartenenti a minoranze etniche. Ai focus group ed ai workshop hanno partecipato giovani, organizzazioni della società civile, dipendenti, enti e quartieri della città.

La ricerca ha rilevato che un alto numero di persone appartenenti a minoranze etniche si dichiarava discriminato dal comune. In questo contesto, si metteva l'accento sulle forme di discriminazione a livello individuale. Tuttavia, questo risultato ha portato a concentrarsi sulle forme sistemiche di discriminazione

emerse nelle discussioni e nei seminari che ne sono seguiti, nonché nella pianificazione delle azioni in risposta alla ricerca.

Parallelamente alla ricerca, il comune ha cercato di stabilire alcuni indicatori per i progressi che i propri servizi dovevano realizzare in questo ambito, in termini di fornitura di pari servizi, e nel proprio ambiente di lavoro, garantendo la diversità dei propri dipendenti a tutti i livelli. Il comune ha incaricato un istituto specializzato di redigere un rapporto sugli indicatori richiesti. Tale rapporto comprendeva i gruppi etnici minoritari, i gruppi religiosi, le persone LGBTI e le persone con disabilità.

Il processo di elaborazione di tale rapporto sugli indicatori prevedeva una serie di workshop che coinvolgevano enti ed organizzazioni della società civile. È stato applicato un quadro di indicatori che comprendeva i seguenti temi:

- ▶ valorizzazione della diversità, rendendo visibili la situazione ed il contributo dei gruppi minoritari e rendendo visibili al pubblico e ai propri dipendenti le strategie del comune in materia di diversità;
- ▶ competenze e formazioni, definendo le aspettative dei dirigenti e dei dipendenti in questo campo ed inserendo questo obiettivo nei documenti politici strategici;
- ▶ inclusione e protezione dalla discriminazione, garantendo strumenti efficaci per affrontare questa esperienza.

Impatto: Questa iniziativa ha permesso di riconoscere che la discriminazione è un problema, sulla base del fatto che se così tante persone raccontano un'esperienza di discriminazione, il comune non è in grado di fornire servizi di qualità. L'iniziativa ha ispirato una nuova comprensione condivisa di questa problematica, con un linguaggio comune per discuterne e rispondervi. La necessità di agire sulla questione viene constatata ai livelli più alti, e le risposte necessarie sono dibattute a tale livello.

L'iniziativa ha portato il comune al punto di agire sulla questione. C'è interesse a formare i dirigenti su questi temi e rendere obbligatoria tale formazione. La pianificazione delle azioni consente di concentrarsi sul cambiamento del sistema organizzativo come elemento centrale dell'azione richiesta. È stato elaborato un piano d'azione per l'assunzione di dirigenti, manager e membri del consiglio di amministrazione appartenenti a minoranze etniche. È necessario che, nell'elaborazione dei piani, il problema sia definito sulla base di fatti concreti e che il processo di pianificazione della soluzione coinvolga la popolazione, comprese le persone appartenenti a minoranze etniche.

Documento chiave di riferimento: Sindre Bangstad, Netta Marie Rønningen, Edvard Nergård Larsen, Tony Sandset e Prisca Bruno Massao, Mapping of racism and discrimination encountered in Oslo Municipality, Rapporto 2022/2, KIFO, 2022 (norvegese).

Studio di un caso – Stimolare il dibattito, favorire la comprensione e l'azione attraverso la ricerca sul razzismo strutturale a Bergen, Norvegia

Scopo: Questa iniziativa di ricerca è stata intrapresa dal comune di Bergen per stabilire come le minoranze etniche percepissero il modo in cui venivano trattate dai servizi cittadini e come vivessero a Bergen. C'era interesse a registrare le testimonianze delle minoranze etniche e ad ascoltare le loro critiche.

Stimolo: Il motore principale di questa iniziativa è stato l'impegno politico, data l'esistenza di un'infrastruttura istituzionale come la sezione Diversità e uguaglianza. Attraverso questa struttura, il comune ha anche avviato un dialogo con la comunità musulmana sulle esperienze di islamofobia, il che ha costituito un ulteriore stimolo.

Processo: Il coinvolgimento di un team di ricerca esterno, con competenze specifiche in materia di razzismo strutturale, è stato cruciale per l'approccio adottato. Il ricorso a tali competenze è stato importante per l'efficacia dell'iniziativa. Nello sviluppo delle azioni derivanti dai risultati della ricerca sono state coinvolte in modo più ampio la società civile e le comunità etniche minoritarie.

Un aspetto qualitativo della ricerca riguardava colloqui individuali con un piccolo numero di persone appartenenti a minoranze etniche. Ottenere queste testimonianze dirette in merito alle esperienze sui servizi cittadini e sulla vita a Bergen è stato un elemento politicamente influente nel rapporto finale. È emerso che i servizi educativi erano una fonte di particolare preoccupazione. Un aspetto quantitativo della ricerca riguardava un sondaggio condotto su circa 400 persone appartenenti a minoranze etniche. È emerso che l'occupazione ed il mercato degli affitti immobiliari sono particolari motivi di preoccupazione.

Ci sono state alcune difficoltà metodologiche. La pandemia di Covid-19 ha impedito lo svolgimento dei colloqui di gruppo previsti. Le preoccupazioni relative alla protezione dei dati hanno precluso l'accesso ai dati necessari a garantire un'indagine pienamente rappresentativa, con intervistati che si sono poi rivelati più istruiti rispetto alla media.

Non è stato facile stabilire una distinzione tra forme di discriminazione individuali e sistemiche. Tuttavia, la comprensione e la competenza del team di ricerca in materia di razzismo strutturale hanno consentito di identificare modelli di razzismo dall'analisi dei colloqui e dei risultati del sondaggio, che hanno evidenziato forme più sistemiche.

L'identificazione del razzismo strutturale come oggetto della ricerca rifletteva l'impegno politico in merito al tema e infondeva fiducia nell'iniziativa, incoraggiando la partecipazione delle minoranze etniche.

Impatto: Il rapporto di ricerca ha suscitato un dibattito. I politici del Consiglio comunale lo hanno preso sul serio e sono state organizzate diverse riunioni pubbliche sul rapporto. Il rapporto ha avuto una buona copertura mediatica e ha suscitato un ampio dibattito pubblico.

Il rapporto di ricerca ha permesso di capire il problema del razzismo strutturale ed è diventato un punto di riferimento sulla questione. Nel rapporto è stato incluso un capitolo teorico specifico e accessibile sul significato del concetto di razzismo strutturale nel contesto norvegese. Ciò ha consentito ai funzionari comunali di rendere operativo il concetto in piani ed azioni.

Il rapporto di ricerca ha stimolato l'azione e continua a farlo. È stato pubblicato un piano d'azione sulla discriminazione e l'odio nei confronti dei musulmani. Sono stati stanziati fondi al settore dell'istruzione per combattere il razzismo in modo più sistematico, formando gli insegnanti su questo tema e aumentandone la sensibilizzazione. Una rete di varie ONG, rappresentative di una serie di gruppi minoritari, ha ricevuto finanziamenti per istituire un ufficio che consenta di segnalare facilmente i casi di discriminazione.

Documenti chiave di riferimento: Sindre Bangstad, Edvard Nergård Larsen e Lise B. Grung, Structural racism in Bergen, Rapporto 2021/09, Vista Analysis e KIFO, 2021 (norvegese).



Coinvolgere le comunità

Il coinvolgimento delle comunità è un altro tipo di iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza, intrapresa specificatamente per raccogliere dati sui gruppi che subiscono disuguaglianze. Si concentra e opera direttamente su gruppi specifici, che possono essere:

1. una popolazione locale;
2. un gruppo specifico che subisce disuguaglianze; e/o
3. il personale all'interno di un'organizzazione.

1. Focus – Popolazione locale

Scopo: definire un quadro della realtà territoriale per gruppi e dei divari esistenti tra gruppi, al fine di orientare lo sviluppo di politiche e programmi, nonché le decisioni relative agli investimenti di risorse.

Natura: la popolazione locale può essere oggetto di studio tramite processi che comportano:

- ricerche che utilizzano dati esistenti sull'uguaglianza;
- ricerche o indagini volte a generare nuovi dati sull'uguaglianza; e/o
- audizioni su temi relativi alla discriminazione e alla disuguaglianza.

Il seguente caso di studio si situa a livello locale, ma potrebbe essere adattato per essere replicato a livello regionale e nazionale. Ciò può avvenire nel modo più efficace attraverso un approccio di governance multilivello basato su un programma di raccolta e analisi dei dati demografici interconnesso e

coerente, utilizzando unità territoriali che consentano risposte politiche e programmatiche all'analisi effettuata. Occorrerebbe stabilire un obiettivo specifico per il livello di governance che intraprende l'iniziativa, al fine di orientarne la progettazione.

Studio di un caso – Equità territoriale e culturale, Montreal, Canada – focus sulla popolazione

Scopo: i dati sulla popolazione vengono raccolti e analizzati per orientare e guidare la progettazione e l'attuazione degli interventi cittadini, garantendo che siano il più equi ed intelligenti possibile ed orientando le azioni alla lotta contro il razzismo e la discriminazione sistemica.

Struttura: nel giugno 2020, l'Office de Consultation Publique de Montréal (OCPM) ha pubblicato un rapporto su un processo di consultazione riguardante il razzismo e la discriminazione sistemica nella città. La commissione convocata per questa consultazione ha raccomandato di raccogliere e pubblicare, ogni tre anni, dati demografici di natura comparativa e differenziata per identificare e misurare i divari tra le comunità in settori come l'occupazione, la sicurezza pubblica, gli alloggi, la cultura e lo sviluppo socio-economico.

L'attuazione di questa raccomandazione è supervisionata dall'Ufficio del Commissario per la lotta al razzismo e la discriminazione sistemica e dalla Divisione Affari Sociali, Intelligence e Ottimizzazione del Servizio per la Diversità e l'Inclusione Sociale della città.

Processo: i dati sono il mezzo per rispondere ad una domanda; sono un mezzo per raggiungere un fine, non un fine in sé. La raccolta dei dati è preceduta da una mobilitazione delle conoscenze e da una raccolta di informazioni sugli affari sociali, al fine di consentire una definizione accurata della domanda e un'adeguata identificazione dei dati da raccogliere. Sono necessari al contempo i dati ed una cultura dell'analisi dei dati, e l'amministrazione deve essere pronta ad utilizzare i dati per perseguire una transizione inclusiva, il che parte da una visione e da una strategia politica per l'inclusione.

Sono stati individuati cinque temi da affrontare in una transizione inclusiva: amministrazione senza discriminazioni, sicurezza pubblica senza profilazione, equità territoriale, equità culturale e cittadinanza inclusiva. La raccolta di dati è indicata come una delle sette leve d'azione su questi temi. Le altre leve individuate sono la visione e la strategia politica, la governance, la pratica organizzativa, la comunicazione, un ecosistema di organizzazioni istituzionali e civiche ed eventi.

Documento chiave di riferimento: Racism and systemic discrimination in the competences of the City of Montréal, Office de Consultation Publique de Montréal (OCPM), 2020 (francese).

2. Focus – Gruppi specifici

Scopo: creare una conoscenza e una comprensione condivise della situazione, dell'esperienza e dell'identità, o delle esigenze specifiche, dei gruppi esposti a disuguaglianza e discriminazione, al fine di concordare azioni volte ad affrontare i problemi constatati.

Natura: gruppi specifici, esposti a disuguaglianze e discriminazioni, possono essere un punto focale di apprendimento reciproco attraverso processi che comportano:

- ▶ comunicazione diretta;
- ▶ costruzione di rapporti e di fiducia;
- ▶ dialogo;
- ▶ sforzi comuni; e/o
- ▶ creazioni di partenariati ed iniziative.

Il seguente studio di caso si situa a livello locale, ma potrebbe essere adattato per essere replicato a livello regionale e nazionale. Sebbene un'iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza di questo tipo, quando è incentrata su gruppi specifici, si adatti meglio al livello locale, può essere progettata per essere attuata a livello regionale o nazionale. Occorre stabilire uno scopo specifico per il livello di governance che intraprende l'iniziativa, al fine di orientarne la progettazione.

L'elemento chiave del coinvolgimento della comunità dovrebbe essere riconosciuto a questi altri livelli di governance:

- ▶ le organizzazioni della società civile rappresentative di gruppi specifici e organizzate al livello di governance in cui viene intrapresa l'iniziativa dovrebbero essere al centro del processo per far sentire la voce ed il punto di vista del gruppo in un processo partecipativo;
- ▶ sarebbe necessario un campionamento a livello locale per prendere in considerazione i punti di vista e le esperienze della base;
- ▶ la governance multilivello sarebbe utilmente coinvolta.

Studio di un caso – Le 7 C di Iroko, Kirklees, Regno Unito – Focus sulla comunità

Scopo: Il progetto Iroko è stato sviluppato nell'arco di otto mesi per rispondere ad un contesto di forti disuguaglianze nei confronti delle comunità nere e afro-caraibiche²³, emerso con la pandemia di Covid-19 e le proteste del movimento Black Lives Matter, ai rapporti frammentati con queste comunità che necessitavano di essere ricuciti e alla preoccupazione di capire il razzismo così come veniva vissuto da queste comunità. Il progetto ha comportato:

Co-produzione: L'iniziativa è stata ideata per imparare con la comunità, non per estrarre dati dalla comunità. Presupponeva di essere presenti nella comunità, lavorare con essa laddove si trovava e conferirle la leadership dell'iniziativa.

Comunicazione: L'iniziativa ha comportato la creazione ed il rafforzamento di un team di ambasciatori della comunità; il coinvolgimento della comunità online sul perché raccogliere dati, come raccogliarli e quali dati raccogliere; la pianificazione delle azioni per l'iniziativa con i leader neri e afro-caraibici; lo sviluppo delle capacità e la formazione alla leadership per i membri della comunità nera e afro-caraibica.

Raccolta: L'iniziativa ha raccolto dati attraverso un coinvolgimento online in quattro sessioni comunitarie, tre sessioni di persona con i giovani della comunità e tre colloqui di persona. Ha coinvolto 394 partecipanti e facilitatori, di età compresa tra i 16 e gli oltre 65 anni.

Analisi culturale: L'iniziativa ha comportato un'analisi delle storie, delle testimonianze e dei dati raccolti per stabilire i temi relativi all'impatto del razzismo e per identificare i sistemi, da quelli personali a quelli pubblici, all'interno dei quali veniva vissuto il razzismo.

Umità culturale: L'iniziativa ha consentito una riflessione guidata dai leader neri e afro-caraibici per garantire che fosse basata sulla fiducia e tenesse conto di tutti i punti di vista. Ha inoltre consentito una riflessione interna attraverso la formazione per preparare il personale del consiglio ad ascoltare e rispondere ai risultati dell'iniziativa.

Sistemi del Consiglio: L'iniziativa era volta ad identificare ed attuare i cambiamenti necessari nei sistemi comunali per affrontare ed eliminare il razzismo, compresi i sistemi di pianificazione, fornitura di servizi e coinvolgimento della comunità.

23. Termine usato nel contesto del Regno Unito. Questa nota è applicabile anche al resto del documento, ogni volta che questi termini vengono utilizzati.

Cambiamento: L'iniziativa ha influenzato i piani e le strategie del consiglio comunale, migliorato la fornitura dei servizi e sostenuto nuovi rapporti con la comunità nera e afro-caribica. L'iniziativa ha consentito alla comunità nera e afro-caribica di assumersi responsabilità, ha favorito l'apprendimento e sviluppato l'autodeterminazione.

Il Consiglio di Kirklees, l'Università di Huddersfield, e Amber & Greene (specialista EDI) hanno attuato l'iniziativa.

Documenti chiave di riferimento: presenza online del Progetto Iroko Kirklees: Project Summary e Iroko Project Trustee.

3. Focus – Personale

Scopo: osservare e monitorare la diversità del personale all'interno di un'organizzazione, con l'obiettivo di ispirare le politiche e le iniziative in materia di assunzioni, promozioni e ambiente di lavoro che possono favorire, riconoscere e gestire adeguatamente tale diversità.

Natura: i membri del personale sono un punto focale per l'impegno sulla diversità all'interno di un'organizzazione, e le questioni relative alla disuguaglianza e alla discriminazione possono essere esaminate attraverso processi che possono comportare:

- ▶ comunicazione e costruzione di fiducia;
- ▶ coinvolgimento delle reti del personale e dei singoli membri del personale; e/o
- ▶ iniziative di indagine e ricerca.

Sebbene il seguente studio di caso si situi a livello regionale, può essere facilmente replicato a livello locale e nazionale. Un'iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza di questo tipo, quando incentrata sul personale, si adatta perfettamente a qualsiasi livello dell'organizzazione coinvolta. La progettazione e l'attuazione dell'iniziativa rifletteranno la natura dell'organizzazione e i livelli di governance che essa comprende.

Studio di un caso – L'amministrazione come esempio, Cantone di Neuchâtel, Svizzera – focus sul personale

Scopo: L'iniziativa è incentrata sulla diversità del personale all'interno dell'amministrazione. Risponde all'ambizione dell'amministrazione di essere esemplare nel suo approccio all'uguaglianza e all'apertura alla diversità e cerca di sviluppare una cultura organizzativa che comprenda l'inclusione e la diversità e consenta i necessari cambiamenti strutturali.

Fondamento: Questa iniziativa trova le sue radici nella "Road map per un'amministrazione aperta alla diversità e all'uguaglianza" approvata dal Cantone di Neuchâtel nel 2018. Il gruppo di lavoro incaricato di promuovere un piano d'azione per questa road map è composto da rappresentanti dei servizi statali, tra cui: il dipartimento delle risorse umane, il dipartimento di statistica, il dipartimento della comunicazione, l'Ufficio per la politica familiare e l'uguaglianza ed il servizio per la coesione multiculturale. L'intero Consiglio degli Stati svizzero sostiene questo Lavoro.

Sondaggio sul personale: in collaborazione con l'Università di Neuchâtel, è stato elaborato e distribuito al personale un questionario, al fine di registrare la diversità del personale all'interno dell'amministrazione. L'università è stata coinvolta per garantire la fiducia e la partecipazione del personale all'iniziativa. Il questionario era incentrato su tre temi: profilo dei dipendenti, equilibrio tra vita lavorativa e vita privata dei dipendenti ed esperienze di razzismo e/o altre forme di discriminazione. Il profilo del personale includeva luogo di nascita, nazionalità, paese di origine dei genitori, lingua, età, genere (compreso il non binario) e responsabilità di cura dei figli. L'orientamento sessuale non era elencato nel questionario, ma sarà comunque oggetto di attenzione.

Il tasso di risposta è stato del 46% su un totale di 5 314 dipendenti. È stata riscontrata una certa diversità tra i dipendenti, ma la grande maggioranza era costituita da cittadini svizzeri. È stato rilevato un livello significativo di discriminazione basata su genere, età, origine e aspetto fisico. L'Università di Neuchâtel ha redatto un rapporto sui risultati, nel rispetto dell'anonimato dei rispondenti, che è stato comunicato sia in interno sia all'esterno.

Azione: Il sondaggio orienta un piano d'azione che dovrà essere approvato dal Cantone di Neuchâtel. Le misure contenute in questo piano dovranno essere definite per ordine di priorità e la loro attuazione dovrà essere monitorata. In termini di cambiamento di natura sistemica, c'è l'impegno a rivedere le politiche ed i documenti interni ed il modo in cui fanno riferimento e rispondono agli obiettivi di diversità e inclusione. È prevista la redazione di una carta etica/ della diversità. Particolare attenzione sarà dedicata ai processi di assunzione,

tra cui la formazione del personale interessato. La formazione dei neoassunti comprenderà un punto sull'impegno dell'amministrazione a favore della diversità e sulla sua tolleranza zero nei confronti della discriminazione.

La sfida consiste nel comunicare il rapporto al personale per creare le condizioni per l'attuazione del piano d'azione. Il personale deve accettare i cambiamenti richiesti ed essere in grado di partecipare attivamente a tale cambiamento. Il rapporto è stato comunicato via e-mail a tutti i dipendenti del Cantone, spiegando l'ambizione perseguita di essere esemplari e di migliorare la rappresentatività della diversità tra il personale.

Il gruppo di lavoro sta valutando quali elementi del rapporto debbano essere inclusi come indicatori nel monitoraggio della road map complessiva. Questo primo sondaggio servirà da base e l'esercizio sarà ripetuto ogni quattro anni, in coincidenza con il mandato della legislatura.

Documento chiave di riferimento: Ruedin D. and Fehlmann J., Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel, SFM Studies # 79, Université de Neuchâtel e République et Canton de Neuchâtel, 2022 (francese).



Esercizi di riflessione

1. La vostra organizzazione, al suo specifico livello di governance, è preoccupata per le disuguaglianze subite da alcuni gruppi etnici minoritari nel campo dell'occupazione. Si è impegnata ad attuare un'iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza che coinvolge la comunità per indagare sulla natura e l'entità di tali disuguaglianze e definire risposte efficaci.

- Quali misure adattereste per prepararvi a questa iniziativa? Come procedereste per attuarla? Cosa fareste con i risultati di questa iniziativa?

2. La vostra organizzazione, al suo specifico livello di governance, è determinata a seguire, monitorare e trattare gli episodi e le esperienze di discriminazione nei confronti di una serie di gruppi. Ha deciso di istituire un osservatorio per realizzare questa ambizione.

- Quale mandato daresti a questo osservatorio? Come strutturereste questo osservatorio, tenendo conto delle particolari sfide dovute al livello di governance al quale viene istituito? Quali iniziative vorreste che questo osservatorio intraprendesse?

Quiz

Domanda 1. Cosa sono le iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza?



- A. Iniziative mirate ad un problema specifico.
- B. Iniziative mirate ad un gruppo particolare.
- C. Iniziative che raccolgono dati specifici sull'uguaglianza per uno scopo specifico.

Feedback: C è la risposta più idonea.

Queste iniziative in materia di dati sull'uguaglianza possono riguardare un gruppo specifico o una questione particolare, oppure entrambi. Tuttavia, il termine cerca di sottolineare che si tratta di iniziative distinte dalla raccolta di dati più generale di un'organizzazione, che dovrebbero essere disaggregati per individuare i gruppi che subiscono disuguaglianze, e spesso sono iniziative volte ad affrontare i limiti o le lacune di questi sistemi di raccolta dati più generali.

Domanda 2. Qual è lo scopo principale di un'iniziativa mirata alla raccolta dati sull'uguaglianza incentrata sul personale di un'organizzazione?



- A. Orientare politiche relative alle risorse umane.
- B. Stabilire la diversità del personale.
- C. Registrare i punti di vista del personale.

Feedback: A è la risposta più idonea.

Lo scopo è fondamentale per tali iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza, ma tale scopo deve portare ad un cambiamento positivo per le persone interessate. L'iniziativa potrebbe benissimo stabilire la diversità del personale e cogliere i suoi punti di vista, ma lo scopo combinato con il cambiamento positivo porta a privilegiare A come risposta.

Domanda 3. Cosa comprende un approccio evolutivo alle iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza?



- A. Costruzione della fiducia, coinvolgimento del gruppo, coproduzione e apprendimento reciproco.
- B. Sviluppo delle capacità dei gruppi target e opportunità di apprendimento, nonché sostegno per agire sulle questioni identificate.
- C. Rafforzamento e sviluppo delle capacità dell'organizzazione per rispondere meglio alle questioni individuate.

Feedback: A è la risposta più idonea.

L'approccio allo sviluppo è incentrato sul rapporto tra l'organizzazione e il gruppo oggetto dell'iniziativa. Ciò non preclude che tali iniziative rafforzino in vari modi la capacità dell'organizzazione e del gruppo coinvolti, ma non è questo l'obiettivo principale di un approccio evolutivo alle iniziative mirate in materia di dati sull'uguaglianza.

Checklist

Nello sviluppare un'iniziativa mirata in materia di dati sull'uguaglianza per sostenere l'azione contro la discriminazione sistemica, avete cercato ed identificato le opzioni più appropriate da adottare?

È così se:

- ☐ lo scopo della vostra iniziativa è stato esaminato e definito in termini di:
 - ▶ empowerment: coinvolgimento della comunità specifica oggetto dell'iniziativa mirata in un approccio evolutivo dell'apprendimento reciproco; e
 - ▶ cambiamento organizzativo: stabilire un quadro informato della situazione, dell'esperienza e dell'identità, o delle esigenze specifiche, dei gruppi esposti a disuguaglianza e discriminazione, al fine di orientare il cambiamento organizzativo in termini di priorità e processi.
- ☐ è stato esaminato e stabilito il focus più appropriato per la vostra iniziativa, che sia:
 - ▶ la popolazione di una zona specifica;
 - ▶ gruppi specifici esposti a disuguaglianza e discriminazione: o
 - ▶ il personale di un'organizzazione.
- ☐ è stato esaminato e selezionato il tipo di iniziativa più efficace, che sia attraverso:
 - ▶ la costruzione di una base di conoscenze; o
 - ▶ un processo di coinvolgimento della comunità.
- ☐ è stato stabilito un approccio evolutivo per la vostra iniziativa, con azioni intraprese per:
 - ▶ costruire fiducia;
 - ▶ sostenere la leadership ed il coinvolgimento del gruppo interessato;
 - ▶ realizzare la co-progettazione e la co-produzione dell'iniziativa; e
 - ▶ stabilire come obiettivo l'apprendimento reciproco.



Modulo 3

Una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza

Questo modulo esamina ed approfondisce lo sviluppo e l'attuazione delle strategie relative ai dati sull'uguaglianza. Innanzitutto, definisce l'obiettivo e il contenuto delle strategie relative ai dati sull'uguaglianza e l'approccio interistituzionale necessario.

Esamina poi ciascuna delle fasi chiave coinvolte in tale approccio. Infine, approfondisce le sfide da affrontare per strategie efficaci relative ai dati sull'uguaglianza, prima di presentare due studi di casi.

Approccio istituzionale

Obiettivo e contenuto per una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza

Una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza consente e garantisce la raccolta, l'analisi e l'utilizzo continui e sistematici di tali dati al fine di orientare e plasmare lo sviluppo di politiche e programmi.

Tale strategia genera una base di conoscenze fondamentale per lo sviluppo di politiche e programmi. Consente lo sviluppo e la valutazione dell'impatto delle politiche e dei programmi in fase di progettazione, per garantirne l'impatto in termini di uguaglianza e risultati per i gruppi esposti a discriminazione. Essa sostiene la capacità di monitorare le tendenze nel tempo per diversi gruppi della società e rende visibili i problemi relativi alla discriminazione sistemica.

Una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza si concentra in particolare sui dati relativi alla situazione di gruppi esposti a disuguaglianze, in termini di svantaggio nel livello e nella qualità delle risorse a cui il gruppo può accedere e di conseguenze che ne derivano.

L'approccio istituzionale allo sviluppo e all'attuazione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza coinvolge tutte le parti interessate nello sviluppo e nell'attuazione di tale strategia e presuppone un dialogo e iniziative tra più parti interessate. Ciò sottende la natura partecipativa dell'iniziativa.

Approccio allo sviluppo e all'attuazione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza

Lo sviluppo di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza prevede quattro fasi:

1. convocare le parti interessate;
2. fare un audit delle attuali fonti di dati sull'uguaglianza;
3. presentare in modo accessibile i dati disponibili sull'uguaglianza; e
4. utilizzare i dati sull'uguaglianza nell'ambito del ciclo politico.

1. Convocazione

Le parti interessate possono essere convocate in un gruppo di lavoro per guidare lo sviluppo e l'attuazione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza. Il formato del gruppo di lavoro consente la co-creazione, la cooperazione e il coordinamento per dare forma a questo processo. Promuove la coerenza e l'uniformità delle iniziative in questo campo, nonché la condivisione di conoscenze e risorse, lo scambio di buone pratiche e l'apprendimento reciproco.

L'iniziativa della convocazione del gruppo di lavoro può provenire da una serie di fonti. A livello nazionale, può provenire dall'autorità statistica nazionale competente o da un ministero del governo nazionale. Anche l'organismo per la parità può svolgere un ruolo chiave. A livello regionale, l'iniziativa può provenire da un dipartimento del governo regionale o da un'autorità statistica regionale. A livello locale, può provenire da un ente locale o municipale. Le principali parti interessate coinvolte nel gruppo di lavoro, a qualsiasi livello sia convocato, comprendono gli organismi pubblici competenti, le agenzie di statistica, gli istituti di ricerca, il mondo accademico, gli organismi per la parità e le organizzazioni della società civile.

Vengono create appositamente condizioni idonee per il funzionamento efficace e proficuo del gruppo di lavoro. Le iniziative in tal senso possono comportare:

- il rafforzamento dei rapporti di fiducia tra i singoli membri del gruppo di lavoro ed il loro impegno nell'impresa comune;

- ▶ la mobilitazione e l'investimento di risorse nelle attività richieste;
- ▶ la costruzione di capacità attraverso l'apprendimento reciproco nel gruppo di lavoro, consentendo a tutte le parti interessate di vedere e capire il proprio ruolo e contributo e fornendo formazione per rafforzare le competenze e la consapevolezza necessarie all'interno delle organizzazioni partecipanti; e
- ▶ garantire la coerenza e la comparabilità nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza, quando varie organizzazioni sono coinvolte nella sua raccolta.

2. Audit

Può essere realizzato un audit per identificare e riesaminare le fonti esistenti di dati sull'uguaglianza, al livello per il quale viene sviluppata e implementata la strategia relativa ai dati sull'uguaglianza. L'audit identificherebbe le fonti di dati in termini di:

- ▶ istituzioni coinvolte;
- ▶ motivi di discriminazione coperti;
- ▶ ambiti politici affrontati; e
- ▶ natura e qualità del processo di raccolta dei dati.

L'audit sarebbe sostenuto dal gruppo di lavoro. Sarebbe attuato dai membri del gruppo di lavoro che sono nella posizione migliore per raccogliere le informazioni richieste. Il processo includerebbe la definizione delle conoscenze già possedute dai membri del gruppo di lavoro, e sondaggi e colloqui con il personale competente.

Le informazioni raccolte sarebbero esaminate per individuare eventuali problemi e/o lacune nei dati raccolti in materia di uguaglianza, che potrebbero poi costituire il fulcro delle raccomandazioni alle entità competenti e della pianificazione futura da parte del gruppo di lavoro.

Le informazioni raccolte nell'audit iniziale sarebbero aggiornate dal gruppo di lavoro, preferibilmente su base annuale.

3. Presentazione

Il gruppo di lavoro istituirebbe un centro dati online sull'uguaglianza, ospitato dal membro o dai membri più idonei. Tale centro raccoglierebbe le informazioni raccolte durante l'audit, renderebbe accessibili le varie fonti di dati sull'uguaglianza identificate e fornirebbe una panoramica dei dati disponibili in materia. Potrebbe fornire una gamma più ampia di materiali

per consentire di capire l'importanza dei dati sull'uguaglianza ed i requisiti per raccogliarli ed analizzarli efficacemente.

Il centro dati sull'uguaglianza verrebbe aggiornato su base continuativa dal gruppo di lavoro man mano che vengono individuate o emergono nuove fonti.

4. Utilizzo

I dati sull'uguaglianza vengono raccolti per uno scopo preciso ed è importante concentrarsi sull'utilizzo dei dati raccolti nell'ambito della strategia relativa ai dati sull'uguaglianza. Ciò garantirebbe l'utilizzo di tali dati da parte delle istituzioni competenti in tutti i settori politici, nel ciclo politico di riflessione, elaborazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche.

Il gruppo di lavoro potrebbe impegnarsi in attività promozionali per garantire un utilizzo continuo ed appropriato dei dati sull'uguaglianza resi disponibili. Ciò presupporrebbe il coinvolgimento delle istituzioni politiche nei vari ambiti politici nell'hub dei dati sull'uguaglianza. Le attività potrebbero includere:

- ▶ lo sviluppo e la diffusione di materiale informativo periodico relativo ai dati sull'uguaglianza, la sua disponibilità ed il suo impiego nel processo politico; e
- ▶ Seminari incentrati sui dati relativi all'uguaglianza che stimolino dibattiti sulla raccolta, l'analisi e l'uso dei dati sull'uguaglianza tra le istituzioni competenti.

Governance multilivello

Una strategia sui dati relativi all'uguaglianza può essere sviluppata ed attuata a qualsiasi livello di governance: nazionale, regionale o locale. Potrebbe anche essere perseguita come iniziativa multilivello che abbraccia tutti questi livelli.

Indipendentemente dal livello di governance in cui viene avviata una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza, l'esperienza acquisita potrebbe essere utilmente messa a disposizione di altri livelli di governance al fine di:

- ▶ promuovere e consentire una più ampia diffusione di tale approccio; e
- ▶ creare le condizioni per un approccio multilivello.

Un approccio multilivello comporterebbe e consentirebbe:

- ▶ il coordinamento delle varie fonti di dati sull'uguaglianza sviluppate e rese disponibili;

- ▶ l'apprendimento reciproco rispetto alla raccolta di dati sull'uguaglianza e al loro utilizzo nella prevenzione e nella lotta alla discriminazione sistemica; e
- ▶ lo scambio di pratiche e prospettive tra i diversi livelli di governance per orientare l'innovazione e consentire il sostegno tra pari.

Sfide nello sviluppo e nell'attuazione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza

Per una strategia efficace in materia di dati sull'uguaglianza è necessario un approccio coordinato e a lungo termine. Ciò comporta un'attenzione sia allo sviluppo e all'evoluzione della raccolta e dell'analisi dei dati sull'uguaglianza, sia all'efficace utilizzo di tali dati nella riflessione politica, nell'elaborazione, nell'attuazione e nella valutazione delle politiche.

I quadri giuridici relativi alla raccolta dei dati personali non sono ben conosciuti o compresi. Le idee errate riguardo agli ostacoli posti da tale legislazione possono limitare la raccolta di dati sull'uguaglianza (vedi sopra). È quindi importante rafforzare le capacità e fornire informazioni al riguardo.

Nella raccolta e nell'analisi dei dati sull'uguaglianza è necessario concentrarsi in modo adeguato e appropriato su tutti i gruppi che subiscono disuguaglianze. In questo contesto globale, vi è la sfida di prestare adeguata attenzione all'intersezionalità e alla situazione, all'esperienza e all'identità delle persone che si trovano all'intersezione tra due o più di questi gruppi che subiscono disuguaglianze.

Sviluppare una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza

Esistono esempi recenti per lo sviluppo di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza. Di seguito sono riportati i modelli dell'Irlanda e del Belgio, che hanno un approccio simile. In entrambi i casi, l'organismo indipendente per la parità ed i diritti umani ha svolto un ruolo centrale. Entrambi i casi sono in fase avanzata.

Questi due studi di casi si collocano a livello nazionale. Possono essere replicati a livello locale e regionale, poiché l'approccio generale sarebbe identico. Il livello di governance al quale viene sviluppata una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza influenzerà:

- ▶ le parti interessate specifiche da coinvolgere;
- ▶ le istituzioni particolari che utilizzeranno e impiegheranno i dati sull'uguaglianza per prevenire e affrontare la discriminazione sistemica; e
- ▶ l'identificazione delle attuali fonti di dati relativi all'uguaglianza.

Studio di caso 1

La Commissione irlandese per i diritti umani e l'uguaglianza (IHREC), l'organismo irlandese per la parità e l'istituzione nazionale per i diritti umani, ha svolto un ruolo centrale nella creazione di un gruppo di lavoro in materia di dati sull'uguaglianza a livello nazionale, con lavori in corso su una strategia in materia. Lo studio del caso viene presentato per riflettere le fasi di convocazione, audit, presentazione ed utilizzo nella misura in cui queste sono state completate.

Studio di un caso – Creare le condizioni per una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza in Irlanda

I dati sull'uguaglianza rivestono un'importanza fondamentale e sono di grande interesse per tutti coloro che sono coinvolti in questa iniziativa. I dati sono necessari nel corso di un ciclo politico per migliorare l'elaborazione di politiche basate su elementi concreti in tutti i settori politici pertinenti e per affrontare tutte le varie cause di discriminazione. Il ciclo politico comprende la riflessione politica ed il dibattito pubblico, la progettazione iniziale di misure e politiche, l'attuazione delle misure politiche ed il monitoraggio e la valutazione del loro impatto.

Convocazione

I dati sull'uguaglianza sono un bene pubblico e, come tali, esulano dalla competenza di una singola organizzazione in termini di sviluppo e mantenimento. Per realizzare questo bene pubblico ed utilizzarlo per identificare e prevenire la discriminazione sistemica sono necessari uno sforzo collettivo e una cooperazione interistituzionale.

Il gruppo di lavoro nazionale sulla strategia relativa ai dati sull'uguaglianza riflette tale approccio. Comprende rappresentanti di enti pubblici, dipartimenti governativi, l'IHREC, organizzazioni di statistica, istituti di ricerca e un'organizzazione della società civile. È copresieduto dal Dipartimento per l'infanzia, l'uguaglianza, la disabilità, l'integrazione e la gioventù e dall'Ufficio centrale di statistica, che condividono entrambi il segretariato.

Il gruppo di lavoro si riunisce regolarmente per redigere la strategia. Il piano è quello di sviluppare una bozza di strategia sui dati relativi all'uguaglianza ed inviarla al governo, con pubblicazione prevista per la fine del 2023.

La creazione dell'alleanza ha comportato la mappatura delle parti interessate e dei fattori determinanti per i dati sull'uguaglianza, nazionali e locali, nonché

il coinvolgimento di tali parti interessate in uno sforzo comune e la garanzia del loro impegno in tal senso. Da questa attività è nato il gruppo di lavoro. L'idea dello sforzo comune è stata considerata importante per garantire la partecipazione, poiché si temeva che alcune parti interessate sarebbero state lasciate con la piena responsabilità della realizzazione di un'iniziativa complessa.

L'IHREC, in qualità di "mediatore imparziale", ha tenuto incontri bilaterali con le principali parti interessate, quali l'Ufficio centrale di statistica, funzionari governativi, istituti di ricerca e organizzazioni della società civile, al fine di capire le loro opinioni sui dati relativi all'uguaglianza e ciò di cui avevano bisogno per portare avanti questo programma. L'IHREC è stata in grado di presentare alle parti interessate una serie di attività istituzionali, strutturali e operative derivanti dal suo lavoro sulla questione dei dati relativi all'uguaglianza a livello europeo e nazionale, per inquadrare e strutturare il dialogo e la pianificazione.

Nel costruire alleanze era importante creare uno spazio in cui le parti interessate potessero capire "i mondi reciproci", i contributi che ciascuna doveva fornire e le opportunità che ciascuna poteva offrire. Il tono dell'impegno deve essere collegiale, riconoscente, rispettoso, non giudicante e divertente. Ci sono state opportunità per mostrare il lavoro, sviluppare conoscenze e competenze professionali ed ampliare le reti professionali.

L'IHREC ha organizzato un evento dedicato ai dati sull'uguaglianza, in cui i membri del Sottogruppo dell'Unione europea sui dati relativi alla parità hanno illustrato le linee guida elaborate e discusso di come avevano sviluppato i dati, condividendo esperienze concrete. Le organizzazioni irlandesi partner, membri del gruppo di lavoro, hanno incontrato le loro controparti di altre organizzazioni per condividere ambizioni e preoccupazioni ed identificare le sfide da affrontare per progredire su questo tema.

Audit

L'Ufficio centrale di statistica ha effettuato nel 2020 un audit dei dati sull'uguaglianza utilizzando lo strumento sviluppato dal Sottogruppo dell'Unione europea sui dati relativi alla parità. L'audit fornisce una base di riferimento concordata per discutere dello stato dei dati sull'uguaglianza. È basato sullo strumento di mappatura diagnostica dei dati sulla parità, disponibile sul sito web dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali.²⁴

24. Disponibile su: [Compendio delle pratiche sui dati relativi alla parità](#) | Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali ([europa.eu](#)).

L'audit ha individuato alcune criticità: solo due set di dati raccolgono in modo sistematico e regolare dati relativi al “motivo della razza”, come definito dalla legislazione irlandese in materia di uguaglianza; altri 24 set di dati contrassegnati come relativi ai motivi della razza contengono in realtà solo dati sulla nazionalità o l'etnia; l'appartenenza alla popolazione dei Viaggianti compare solo in 12 set di dati; esistono inoltre significative lacune nei dati relativi all'orientamento sessuale e alla religione.

Presentazione/utilizzo

È essenziale stabilire lo scopo che le organizzazioni partner del gruppo di lavoro vogliono perseguire con questa iniziativa, poiché lo sviluppo, l'attuazione continua e l'evoluzione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza possono richiedere molto tempo. Questa visione viene delineata attraverso una pianificazione realistica e un'attenzione incentrata sul cambiamento istituzionale e operativo.

Il cambiamento istituzionale comprende la cooperazione interistituzionale in materia di dati sull'uguaglianza, un centro di raccolta dati sull'uguaglianza, lo sviluppo di capacità e l'uso efficace dei dati raccolti in materia di uguaglianza.

Il cambiamento operativo comprende la raccolta dei dati, la garanzia di una raccolta completa e rappresentativa dei dati sull'uguaglianza, l'integrazione di un approccio incentrato sui dati relativi all'uguaglianza nelle indagini condotte e la validità, l'affidabilità e la comparabilità dei dati raccolti.

Documento chiave di riferimento: Equality Data Audit, 2020, Ufficio centrale di statistica, Irlanda.

Studio di un caso 2

Unia, organismo per la parità e istituzione nazionale per i diritti umani in Belgio, ha svolto un ruolo di primo piano in un progetto che ha consentito lo sviluppo di un centro dati sull'uguaglianza e ha creato le condizioni per una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza a livello nazionale, con prospettive a livello locale.

L'iniziativa prevede una strategia nazionale in materia di dati sull'uguaglianza a livello di governance. Tuttavia, la Regione di Bruxelles-Capitale si è impegnata a sviluppare una strategia regionale in materia di dati sull'uguaglianza basata su questo approccio.

Il seguente studio di caso presenta le fasi di convocazione, audit, presentazione e utilizzo nella misura in cui sono state completate.

Studio di un caso – Migliorare la raccolta di dati sull'uguaglianza in Belgio

La strategia sui dati relativi all'uguaglianza risponde all'imperativo di disporre di un quadro preciso della realtà, una base di dati concreti, disponibile affinché le soluzioni politiche alla disuguaglianza possano essere efficacemente progettate e promosse.

Convocazione

Unia, un organismo per la parità e un'istituzione nazionale per i diritti umani in Belgio, in collaborazione con il Team per le pari opportunità del Servizio pubblico federale per la giustizia, ha attuato un'iniziativa volta a migliorare l'uso e la raccolta dei dati sull'uguaglianza in Belgio.

L'approccio partecipativo adottato ha coinvolto istituzioni pubbliche, organizzazioni della società civile e università in un comitato consultivo. Un sondaggio ed interviste con esperti per raccogliere informazioni sulle fonti di dati relativi all'uguaglianza hanno ulteriormente ampliato questa partecipazione.

Audit

La mappatura delle fonti di dati esistenti in materia di uguaglianza è stato il primo risultato chiave del progetto. Sono stati condotti un sondaggio ed alcuni colloqui per ottenere una panoramica delle fonti di dati esistenti in materia di uguaglianza in Belgio.

È stato quindi redatto un rapporto che ha analizzato l'esercizio di mappatura per individuare le lacune nelle fonti di dati e ha formulato raccomandazioni per ulteriori misure necessarie.

Presentazione

È stato sviluppato un centro dati online sull'uguaglianza per centralizzare le fonti di dati sull'uguaglianza individuate e renderle più accessibili al pubblico e alle parti interessate. Ciò consente una ricerca facile e accessibile di queste fonti di dati sull'uguaglianza in base a:

- ▶ vari criteri: nazionalità, colore della pelle, origine/storia migratoria/discendenza/altri criteri razziali, credenze religiose/filosofiche, orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali
- ▶ vari ambiti: occupazione, istruzione, sanità, alloggio, giustizia e polizia, media e altri.

Utilizzo

L'utilizzo prevede varie fasi per:

- ▶ utilizzare l'hub di dati: ciò comporta l'utilizzo delle fonti di dati in tutti i campi e le categorie;
- ▶ l'aggiornamento dell'hub di dati: è necessario includere le fonti pubblicate di recente; occorre ampliare la gamma di categorie coperte, come la disabilità; è necessario prestare attenzione all'intersezionalità;
- ▶ sensibilizzare maggiormente sul quadro giuridico per la raccolta di dati sull'uguaglianza.

È necessario sviluppare un approccio coordinato ed a lungo termine alla raccolta di dati sull'uguaglianza, compresa la creazione di un organo consultivo sui dati relativi all'uguaglianza per sviluppare una strategia coordinata e strutturale; fornire un punto di incontro per i produttori e gli utenti di dati nelle istituzioni pubbliche, nel mondo accademico e nella società civile; e sostenere l'approccio partecipativo.

È necessario promuovere le condizioni minime per la raccolta di dati sull'uguaglianza: rispetto della privacy, partecipazione dei gruppi interessati, finalità precise, metodi adeguati, garanzia di trasparenza, responsabilità, creazione e mantenimento della fiducia e autoidentificazione quale obiettivo.

Documenti chiave di riferimento: Centro dati online disponibile su: www.equalitydata.unia.be/nl/. Rapporto sul Progetto (Fr): Rapporto finale – migliorare la raccolta dei dati relativi all'uguaglianza in Belgio Final report – Improving equality data collection in Belgium, Unia e Federal Public Service for Justice, 2021.



Esercizi di riflessione

La vostra organizzazione, al suo specifico livello di governance, si sta preparando ad attuare una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza.

- Quali organizzazioni coinvolgereste in un gruppo di lavoro per la strategia, chi assumerebbe ruoli di leadership e quali misure adottereste per garantire la collegialità all'interno del gruppo?

Quiz

Domanda 1. Qual è lo scopo principale di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza?



- A. Influenzare ed orientare il ciclo del processo politico.
- B. Generare un quadro migliore della situazione di coloro che sono esposti alla disuguaglianza.
- C. Migliorare il sistema organizzativo dei dati per il monitoraggio e la comunicazione.

Feedback: A è la risposta più idonea.

Lo scopo principale di una strategia sui dati relativi all'uguaglianza è quello di garantire un ciclo politico più informato, in modo che sia libero da qualsiasi traccia di discriminazione sistemica. È importante una migliore conoscenza della situazione dei vari gruppi, ma tale conoscenza deve essere messa in pratica. Sistemi di raccolta dati migliori sono importanti, ma quando si tratta di discriminazione sistemica è necessario andare oltre il monitoraggio delle prestazioni e migliorarle.

Domanda 2. Cosa comporta un approccio istituzionale ad una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza?



- A. Coinvolgimento informato e attivo dell'alta dirigenza all'interno dell'istituzione che sviluppa la strategia relativa ai dati sull'uguaglianza.
- B. Leadership da parte dei responsabili, investimento di risorse e impegno organizzativo.
- C. Ampio coinvolgimento delle organizzazioni, struttura multiparte ed iniziative congiunte.

Feedback: C è la risposta più idonea.

L'impegno dei vertici aziendali è importante, ma una strategia basata sui dati relativi all'uguaglianza coinvolgerà inevitabilmente più di una singola organizzazione o settore. Sono necessari leadership, risorse ed impegno organizzativo, ma devono presupporre un'iniziativa congiunta implicita in una strategia basata sui dati relativi all'uguaglianza e l'imperativo di costruire un coinvolgimento efficace di più parti interessate.

Domanda 3. Quali sono le fasi chiave in una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza?



- A. Sviluppo, pubblicazione e utilizzo delle misure necessarie per raccogliere e analizzare i dati sull'uguaglianza.
- B. Convocare le parti interessate, realizzare un audit delle fonti di dati, rendere accessibili le fonti attuali e garantire che vengano utilizzate.
- C. Identificare i soggetti responsabili e incaricati della raccolta dei dati demografici e richiedere loro di disaggregarli per gruppi esposti a disuguaglianza.

Feedback: B è la risposta più idonea.

Sì, verrà sviluppata, pubblicata e utilizzata una strategia sui dati relativi all'uguaglianza, ma ciò non tiene conto delle varie fasi coinvolte e della necessità di riflettere sul modo migliore per affrontare ciascuna di esse. Sì, i responsabili della raccolta dei dati devono sviluppare ulteriormente la loro capacità di disaggregare i dati che producono, ma ciò non tiene conto dei vari contributi che le varie organizzazioni di vari settori possono fornire allo sviluppo e all'attuazione di una strategia efficace sui dati relativi all'uguaglianza.

Checklist

Nell'elaborazione di una strategia relativa ai dati sull'uguaglianza a sostegno delle azioni contro la discriminazione sistemica, avete pianificato tutte le misure necessarie?

È così è se:

- ☐ viene convocata un'ampia gamma di parti interessate che vengono messe in grado di cooperare e coordinare le loro azioni nello sviluppo e nell'attuazione della strategia relativa ai dati sull'uguaglianza;
- ☐ tutte le fonti di dati esistenti sull'uguaglianza sono sottoposte ad audit e revisione per verificarne la completezza, la rappresentatività e la comparabilità, con raccomandazioni volte a risolvere le lacune e le problematiche;
- ☐ le fonti di dati esistenti sull'uguaglianza sono rese disponibili e accessibili attraverso un centro dati sull'uguaglianza, con responsabilità in materia di riflessione, definizione, attuazione e valutazione delle politiche;
- ☐ i dati sull'uguaglianza disponibili sono utilizzati dalle organizzazioni coinvolte nella riflessione, definizione, attuazione e valutazione delle politiche.



Per finire

Congratulazioni per aver completato questa formazione. Ci auguriamo che l'abbiate trovata utile e stimolante per il vostro lavoro e, in particolare, per il vostro interesse di prevenire e combattere la discriminazione sistemica.

La raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza sono un punto di partenza chiave per prevenire e combattere la discriminazione sistemica. Si tratta di una sfida urgente, data la prevalenza di questo problema e considerato il modo in cui mina qualsiasi ambizione di inclusione.

Ci auguriamo che possiate utilizzare le conoscenze, le idee ed i link contenuti in questo manuale di formazione per sviluppare iniziative e/o strategie mirate in materia di dati sull'uguaglianza. Potrebbe essere utile aprire questa possibilità:

- ▶ stabilendo quali azioni vengono intraprese nella vostra organizzazione per rafforzare la raccolta, l'analisi e l'utilizzo dei dati sull'uguaglianza e/o quali lacune potrebbero esserci in questo campo;
- ▶ identificando il personale all'interno della vostra organizzazione che potrebbe avere un ruolo da svolgere ed un interesse ad agire per affrontare la discriminazione sistemica ed avviare tale processo attraverso il lavoro di raccolta dei dati sull'uguaglianza; e
- ▶ istituendo un gruppo di lavoro per identificare lo scopo dell'azione relativa ai dati sull'uguaglianza ed il tipo di iniziativa in materia che potrebbe meglio rispondere a tale scopo.

Vi auguriamo il meglio in questa importante impresa!

vocabulary

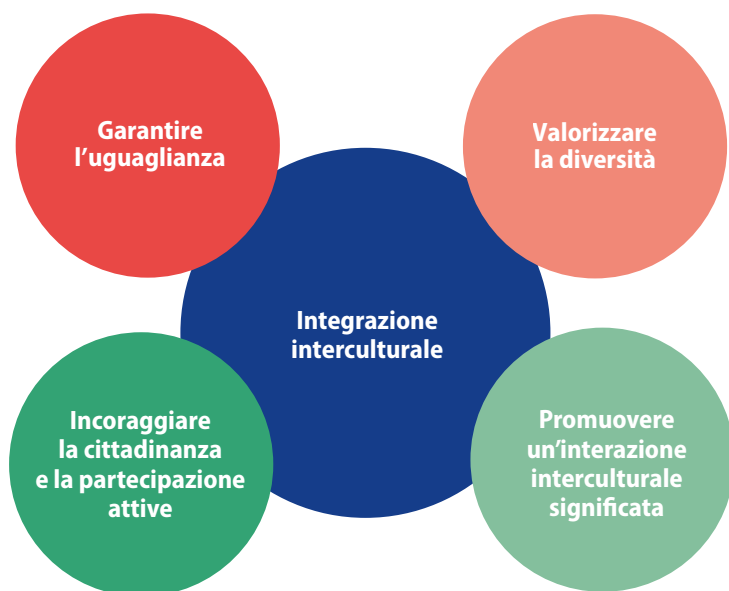
- The stock of words used by or known to a particular people or group of persons.
- A list or collection of the words or phrases of a language, technical field, etc., usually arranged in alphabetical order and defined.
- The words of a language.
- Any collection of signs or symbols constituting a means or system of nonverbal communication.

Allegato – Glossario interculturale

Questo glossario è volto a promuovere una comprensione condivisa e coerente dei principi e dei concetti legati all'integrazione interculturale. Le definizioni provengono da risorse chiave prodotte dal Consiglio d'Europa, sia che si tratti del programma delle Città Interculturali (ICC), del Comitato direttivo sull'antidiscriminazione, la diversità e l'inclusione (CDADI) sia di altri organismi del Consiglio d'Europa. Queste risorse includono in particolare il modello quadro di riferimento per una strategia di integrazione interculturale a livello nazionale, adottato dal CDADI nel giugno 2021, la Raccomandazione CM/Rec(2022)10 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle politiche multilivello e sulla governance per l'integrazione interculturale, adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 6 aprile 2022, e vari documenti tematici dell'ICC.²⁵ Salvo diversa indicazione, le definizioni riportate di seguito provengono da una o più di queste risorse del Consiglio d'Europa. Esse non intendono costituire una base normativa e sono condivise ai fini di una comprensione comune.

25. Consiglio d'Europa (n.d.).

Integrazione interculturale: l'integrazione interculturale è un processo bidirezionale che coinvolge i singoli individui, le comunità di persone e la società nel suo insieme. Consiste in politiche di gestione della diversità efficaci, positive e sostenibili volte ad aiutare la società ad avvalersi del potenziale di diversità e gestirne le complessità, sulla base di un riconoscimento reciproco e simmetrico, in un quadro globale di diritti umani. Il modello di "integrazione interculturale" presuppone un approccio globale che possa guidare politiche coordinate ed a lungo termine in tutti i campi e livelli di governance al fine di promuovere e garantire l'uguaglianza per tutti i membri della società, favorire un senso comune pluralistico di appartenenza attraverso la valorizzazione della diversità, la costruzione della fiducia sociale, la coesione della comunità e un'interazione interculturale significativa tra le persone di diversa estrazione socio-culturale, e facilitarne la partecipazione ed il contributo alla società su base paritaria (vedi Raccomandazione CM/Rec(2022)10). Come modello, l'integrazione interculturale si basa su quattro componenti fondamentali: garantire l'uguaglianza, valorizzare la diversità, promuovere un'interazione interculturale significativa ed incoraggiare la cittadinanza e la partecipazione attiva.



Cittadinanza e partecipazione attive (promuovere): La cittadinanza e la partecipazione attive avvengono quando le parti interessate (tutti i residenti, compresi, se del caso, i residenti stranieri) hanno il diritto, i mezzi, lo spazio, l'opportunità ed il sostegno per esprimere liberamente le proprie opinioni ed influenzare il processo decisionale su questioni che le riguardano. In alcune situazioni, la partecipazione può voler dire che coloro che sono direttamente interessati assumono la guida e guidano il processo. La partecipazione interculturale richiede una base equa e rispettosa, in cui tutti si sentono ascoltati, e comporta l'affrontare gli ostacoli che possono impedire la partecipazione attiva di alcuni soggetti interessati.

Discriminazione: (in questo contesto) è un comportamento ingiustificatamente diverso (distintivo, di esclusione, restrittivo, preferenziale) nei confronti e/o nel trattamento di certe persone o gruppi, basato su tratti della persona o su caratteristiche particolari del gruppo. La discriminazione è generalmente intesa come una differenziazione che causa un danno e si distingue dal pregiudizio e dagli stereotipi in quanto è un'azione o il risultato di tali atteggiamenti.

Diversità: (in questo contesto) è un insieme di caratteristiche umane che rendono gli individui diversi gli uni dagli altri in vari modi, alcune delle quali, ma non tutte, sono caratteristiche protette dalla legislazione in materia di diritti umani. Tra le fonti della diversità figurano aspetti che definiscono l'identità quali età, sesso, identità di genere, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, capacità mentali e fisiche, classe sociale, istruzione, contesto economico, religione, esperienza lavorativa, lingua, posizione geografica, opinioni politiche o situazione familiare.

Uguaglianza: si riferisce allo stato di essere trattati equamente, sia davanti alla legge, sia nella politica, sia nella pratica. Ciò include il pari godimento della dignità umana e dei diritti umani fondamentali, nonché pari accesso ai servizi e alle opportunità. Più in generale, l'uguaglianza delle opportunità di vita (o "accesso") può essere distinta dall'uguaglianza dei risultati, e l'accento sarà messo sull'una o sull'altra secondo le varie filosofie politiche ed economiche. Nell'ambito dell'interculturalismo, l'uguaglianza è strettamente legata ai principi di non discriminazione ed inclusione, e viene prestata particolare attenzione all'equità: ovvero all'assegnazione di risorse e opportunità a ciascuna persona, in base alle sue circostanze e necessità, al fine di ottenere un risultato più equo.

Dati sull'uguaglianza: Qualsiasi informazione utile ai fini della descrizione e dell'analisi dello stato di uguaglianza. Le informazioni possono essere di natura quantitativa o qualitativa. L'attenzione principale è rivolta alle statistiche sull'uguaglianza, ovvero dati aggregati che riflettono le

disuguaglianze o le loro cause o effetti nella società. Talvolta i dati raccolti principalmente per motivi diversi da quelli legati all'uguaglianza possono essere utilizzati per produrre dati sull'uguaglianza se adeguatamente disaggregati.²⁶

Interazione interculturale significativa (promuovere): qualsiasi incontro costruttivo in un contesto sociale tra singoli individui o gruppi provenienti da culture e stili di vita diversi in un'atmosfera di reciproco rispetto, comprensione e cooperazione. La politica interculturale parla di "interazioni significative" tra vari gruppi culturali o etnici, che riconoscono sia le differenze che le similarità tra tali gruppi/individui, promuovono un'atmosfera di reciproco rispetto, comprensione e cooperazione e contrastano la tendenza all'autosegregazione. Le interazioni interculturali significative sono quelle che avvengono su un piano di parità, siano esse difficili o positive, e che dovrebbero in ultima analisi essere appaganti per tutti i soggetti coinvolti, promuovendo obiettivi comuni. Promuovere interazioni interculturali significative attraverso politiche pubbliche significa creare le condizioni per incontri quotidiani positivi e costruttivi tra persone di diversa provenienza e stile di vita in un clima di rispetto reciproco, comprensione e cooperazione.²⁷

Discriminazione sistemica: si verifica quando le procedure, le abitudini e la cultura organizzativa di qualsiasi organizzazione contribuiscono a risultati diseguali per i gruppi minoritari rispetto alla popolazione generale.

Valorizzare la diversità/vantaggio della diversità: è l'idea che la diversità possa portare benefici alle organizzazioni, alle comunità e alle imprese, rendendo le società più resilienti e di successo, se gestita con competenza e in uno spirito di inclusione. Ciò può avvenire quando la diversità è considerata una risorsa da promuovere ed includere in tutti i processi decisionali. La promozione della diversità non è un'azione isolata, ma rappresenta una visione e una filosofia di governance.

Altre definizioni pertinenti

Competenza interculturale: la capacità di capirsi e rispettarsi reciprocamente al di là di ogni tipo di barriera. Le competenze interculturali si riferiscono all'insieme di conoscenze e abilità necessarie alle persone e alle organizzazioni per agire in modo interculturale in società diversificate.

26. Makkonen T., European Handbook on Equality Data, DG Giustizia e Consumatori, Commissione europea, 2016.

27. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies, managing diversity as an opportunity, *op. cit.*

Società interculturale: una comunità di persone con origini diverse che valorizza la diversità come vantaggio collettivo e mira a garantire pari diritti e opportunità a tutti creando le condizioni per una partecipazione piena ed attiva basata su un insieme comune di valori, un senso condiviso di appartenenza e un'identità collettiva pluralista. Le autorità pubbliche combattono attivamente i pregiudizi e la discriminazione e garantiscono pari opportunità a tutti adattando le loro strutture di governance, le istituzioni ed i servizi alle esigenze di una popolazione eterogenea, senza compromettere i principi dei diritti umani, della democrazia e dello Stato di diritto. Adottano approcci partecipativi e una governance multilivello per sviluppare una serie di politiche e azioni volte ad incoraggiare l'eterogeneità e l'interazione significativa tra le differenze e a stimolare la partecipazione di tutti i residenti alla vita sociale e alle decisioni che riguardano la loro vita quotidiana ed il loro ambiente. L'alto livello di fiducia e coesione sociale contribuisce a prevenire i conflitti e la violenza, aumenta l'efficacia delle politiche e rende i territori attraenti sia per le persone che per gli investitori.

Intersezionalità: il concetto di intersezionalità riconosce che ogni individuo ha un'identità complessa che lo rende unico. È quindi altamente improbabile che si consideri definito interamente da un solo aspetto di ciò che lo costituisce. Un individuo proveniente da un contesto minoritario può subire esclusione o stigmatizzazione a causa della sua etnia, del suo genere, del suo orientamento sessuale percepito o di una combinazione di questi fattori. Più positivamente, questa complessità dell'identità consente di identificarsi con altri individui, ad esempio sulla base del genere, e di superare le divisioni sociali.²⁸

Migrante: a livello internazionale non esiste una definizione universalmente accettata di "migrante". L'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) delle Nazioni Unite ha elaborato una definizione per i propri scopi che non implica l'esistenza o la creazione di una nuova categoria giuridica. Secondo tale definizione, migrante è un "termine generico, non definito dal diritto internazionale, che riflette la comune accezione di persona che lascia il proprio luogo di residenza abituale, sia all'interno di un paese che oltre un confine internazionale, in modo temporaneo o permanente, e per una serie di motivi. Il termine comprende una serie di categorie giuridiche ben definite di persone, come i lavoratori migranti; le persone i cui particolari tipi di spostamento sono definiti giuridicamente, come i migranti introdotti illegalmente; e coloro il cui status o i cui mezzi di spostamento non sono specificatamente definiti dal diritto internazionale, come gli studenti

28. Raccomandazione CM/Rec(2022)10, *op. cit.*

internazionali.”²⁹ In passato, la migrazione tendeva ad essere un trasferimento definitivo, in cui il migrante perdeva i contatti con il proprio paese d'origine e cercava di costruirsi una nuova vita nel paese di adozione. In un mondo più globalizzato e individualizzato, la migrazione è spesso considerata piuttosto come mobilità: può comportare più di un trasferimento e, data la tecnologia odierna, non implica necessariamente una rottura dei legami familiari.³⁰

Minoranza: considerato in senso lato, ovvero non riferendosi esclusivamente alle minoranze nazionali protette dalla Convenzione quadro del Consiglio d'Europa per la protezione delle minoranze nazionali, il termine “minoranza” si riferisce ad un gruppo numericamente inferiore al resto della popolazione di uno Stato e in posizione non dominante.³¹

Governance multilivello: la governance multilivello è un modello di governance che ingloba le autorità centrali, regionali e locali, nonché le organizzazioni della società civile. Il modo in cui è organizzata può variare notevolmente da un paese all'altro. Idealmente, include un elemento ascendente ed implica l'istituzione di processi partecipativi per la co-creazione, la cooperazione ed il coordinamento delle politiche tra tutte le autorità pubbliche competenti, a tutti i livelli di governance e con tutte le parti interessate, in settori di competenza condivisa o di interesse comune.³²

Partecipazione al processo decisionale: il processo verticale di governance multilivello deve essere integrato da un processo orizzontale di partecipazione pubblica nella progettazione, realizzazione e valutazione dei piani di integrazione interculturale. Tale partecipazione, da parte di individui e attraverso organizzazioni non governative, è essenziale per far fronte alla complessità della “diversità della diversità”, per generare un senso di partecipazione, soprattutto da parte di individui e organizzazioni appartenenti a minoranze, e per ottenere un ampio consenso pubblico sui piani di integrazione interculturale.³³

Pregiudizi: atteggiamenti preconcepiuti nei confronti di un gruppo o dei suoi membri, non verificati e quindi non giustificati da prove concrete. Sebbene esistano pregiudizi positivi e negativi, il termine “pregiudizio” ha

29. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies, managing diversity as an opportunity, *op. cit.*

30. Vedi: Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, Glossary on migration.

31. Krings T. et al. (2013), New mobilities in Europe: Polish migration to Ireland post-2004, Manchester University Press, Manchester.

32. Compendio di terminologia delle Città Interculturali, Consiglio d'Europa.

33. Model framework for an intercultural integration strategy at the national level – Intercultural integration strategies, managing diversity as an opportunity, *op. cit.*

generalmente una connotazione negativa, poiché i pregiudizi causano danni e offese. Molto spesso sono strettamente legati al senso di appartenenza (o meno) ad un gruppo e al ruolo attribuito ai suoi membri, alterando così la capacità di autoidentificazione nel gruppo target. Sono associati ad emozioni come antipatia, sfiducia, paura o persino odio. Non ci permettono di vedere gli altri come individui, né di riconoscere la diversità tra i membri di un gruppo stereotipato.

Rifugiato: la definizione di rifugiato è contenuta nell'articolo 1.A della Convenzione sullo status dei rifugiati del 1951 e negli strumenti regionali sui rifugiati (tra cui l'Organizzazione dell'Unità Africana o la Dichiarazione di Cartagena del 1984), nonché nello statuto dell'UNHCR:³⁴ Un rifugiato è una persona che “a causa di timori ben fondati di essere perseguitata per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un particolare gruppo sociale o per le sue opinioni politiche si trova fuori dal paese di cui ha la cittadinanza e non può o, a causa di tale timore, non vuole avvalersi della protezione di tale paese; o che, non avendo cittadinanza e trovandosi fuori dal Paese in cui aveva la sua residenza abituale a seguito di tali avvenimenti, non può o, a causa di tale timore, non vuole tornarvi”.

Gli Stati hanno l'obbligo di accettare una richiesta ben fondata di status di rifugiato da parte di qualsiasi persona che richieda asilo al momento dell'ingresso o dopo, ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite sullo status dei rifugiati del 1951 e del suo Protocollo del 1967.³⁵ In particolare, sono tenuti a rispettare il principio di non respingimento, accogliendo e valutando tali richieste in base ai meriti individuali, più che respingere i richiedenti asilo alle loro frontiere.³⁶

34. www.unhcr.org/uk/1951-refugee-convention.html.

35. Convenzione e Protocollo sullo status dei rifugiati.

36. È bene notare che la Convenzione del 1954 relativa allo status degli apolidi stabilisce la definizione giuridica di apolide come individuo che non è considerato Cittadino nazionale ai sensi delle leggi di alcun paese. La cittadinanza e la nazionalità di una persona possono essere determinate in base alle leggi del paese in cui è nata o in cui sono nati i suoi genitori. Una persona può anche perdere la cittadinanza e la nazionalità in vari modi, ad esempio quando un paese cessa di esistere o adotta leggi sulla nazionalità che discriminano determinati gruppi. Vedi per riferimento: www.unhcr.org/ibelong/about-statelessness/.



Bibliografia

Consiglio d'Europa

Programma Città Interculturali (2020), Policy brief – Identificazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, disponibile su <https://rm.coe.int/icc-policy-brief-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at/1680a00ef5>.

Programma Città Interculturali, Compendio di terminologia delle Città Interculturali, Consiglio d'Europa, disponibile su <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>.

Programma Città Interculturali (2020), Studio informativo – Identificazione e prevenzione della discriminazione sistemica a livello locale, Città Interculturali Consiglio d'Europa, Strasburgo.

CDADI (2021), Modello di quadro per una strategia di integrazione interculturale a livello nazionale: strategie di integrazione interculturale, gestire la diversità come opportunità, Consiglio d'Europa, Strasburgo, disponibile su <https://rm.coe.int/prems-093421-gbr-2555-intercultural-integration-strategies-cdadi-web-a/1680a476bd>.

CDADI (2022) Manuale sulla concezione di un corso di formazione sulla competenza interculturale, Parti 1 e 2, Council of Europe Publishing, Strasburgo, disponibile su <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities/intercultural-competence>.

Comitato dei Ministri (2022), Raccomandazione CM/Rec(2022)10 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle politiche e la governance multilivello per l'integrazione interculturale, disponibile su https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680a6170e.

ECRI (1996), Raccomandazione di politica generale n.1 sulla lotta contro il razzismo, la xenophobia, l'antisemitismo e l'intolleranza, adottata il 4 ottobre 1996, disponibile su <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-1-on-combating-racism-xenophobia/16808b59ea>.

ECRI (1998), Raccomandazione di politica generale N. 4 sulle indagini nazionali per determinare come viene vissuta e percepita l'esperienza della discriminazione e del razzismo da parte delle vittime potenziali, adottata il 6 marzo 1998, CRI(98)30, disponibile su <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-4-on-national-surveys-on-the-exp/16808b5a62>.

ECRI (2021), Raccomandazione di politica generale N. 5 (Rivista) sulla prevenzione e la lotta contro il razzismo e la discriminazione nei confronti dei musulmani, adottata l'8 dicembre 2021, Consiglio d'Europa, disponibile su <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-5-revised-on-preventing-and-comb/1680ae0be5>.

ECRI (2021), Parere sul concetto di razzializzazione, adottato all'87° riunione plenaria dell'ECRI l'8 dicembre 2021, disponibile su <https://rm.coe.int/ecri-opinion-on-the-concept-of-racialisation/1680a4dcc2>.

Unione europea

DG Giustizia e Consumatori, Makkonen T. (2016), European handbook on equality data, Commissione europea, disponibile su http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=54849

Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, *Compendium of Practices on Equality Data*, disponibile su <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium>.

Sottogruppo sui dati relativi alla parità, Gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità, DG Giustizia e Consumatori (2021), Nota di orientamento sulla raccolta e l'utilizzo dei dati relativi alla parità, Commissione europea, disponibile su <https://op.europa.eu/en/>

[publication-detail/-/publication/a3d2cd88-0eba-11ec-b771-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3d2cd88-0eba-11ec-b771-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search).

Sottogruppo sui dati relativi alla parità, Gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità, DG Giustizia e Consumatori (2021), Nota di orientamento sulla raccolta e l'utilizzo dei dati relativi alla parità basati sull'origine razziale o etnica, Commissione europea, disponibile su <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/788a9c16-2d8a-11ed-975d-01aa75ed71a1>.

Nazioni Unite

Convenzione e Protocollo sullo status dei rifugiati, 1951. Convenzione relativa allo status degli apolidi, 1954.

Organizzazione internazionale per le migrazioni, Glossary on Migration, IML Series N. 34, 2019, disponibile su <https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>.

Ufficio dell'Alto Commissario per i Diritti umani (2017), A Human Rights Based Approach to Data: Leaving no one behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development, Nazioni Unite, disponibile su www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/human-rights-based-approach-data-leaving-no-one-behind-2030-agenda.

Altro

Bangstad S. et al. (2022), Mapping of Racism and Discrimination Encountered in Oslo Municipality, Rapporto 2022/2, KIFO, in norvegese, <https://www.kifo.no/ny-kifo-rapport-kartlegging-av-rasisme-og-diskriminering-i-mote-med-oslo-kommune/>.

Bangstad S. et al. (2021), Structural Racism in Bergen, Rapporto 2021/09, Vista Analysis e KIFO, in norvegese, <https://www.vista-analyse.no/nopublikasjoner/strukturell-rasisme-i-bergen/>.

Barcelona City Council (2022), Barcelona Discrimination Observatory Report 2021, <https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/en/discrimination-observatory>.

Ufficio centrale di statistica, Irlanda (2020), Equality Data Audit, disponibile su www.cso.ie/en/methods/methodologicalresearch/rp-eda/equalitydataaudit2020/.

Distretto di Kirklees (2021), Kirklees Iroko Project online presence: Project Summary, disponibile su www.kirklees.gov.uk/involve/entry.aspx?id=1085.

Distretto di Kirklees (2022), Kirklees Iroko Project online presence: Iroko Project Trustee, disponibile su <https://kirklees.tal.net/vx/lang-en-GB/mobile-0/appcentre-1/brand-4/candidate/so/pm/1/pl/4/opp/6647-Iroko-Project-Trustee-Iroko-Project/en-GB>.

Krings T. et al. (2013), New mobilities in Europe: Polish migration to Ireland post- 2004, Manchester University Press, Manchester.

Office de Consultation Publique de Montréal (OCPM) (2020), Racism and systemic discrimination in the competences of the City of Montréal, in francese, <https://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds>.

Ruedin D. e Fehlmann J. (2022), *Panorama de la diversité au sein du personnel de l'administration du Canton de Neuchâtel*, SFM Studies # 79, Université de Neuchâtel e République et Canton de Neuchâtel, in francese, <https://libra.unine.ch/handle/123456789/30826>.

Unia, Online data hub available, in fiammingo o francese, su: www.equality-data.unia.be/nl/.

Unia e Servizio pubblico federale per la Giustizia (2021), Final Report – Improving equality data collection in Belgium, <https://www.unia.be/en/publications-statistics/publications/data-on-inequality-discrimination-in-belgium>.

Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35
Fax: + 32 (0)2 735 08 60
E-mail: info@libeurop.eu
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services
c/o Michot Warehouses
Bergense steenweg 77
Chaussée de Mons
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW
Fax: + 32 (0)2 706 52 27
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.
22-1010 Polytek Street
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1
Tel.: + 1 613 745 2665
Fax: + 1 613 745 7660
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

FRANCE

Please contact directly /
Merci de contacter directement
Council of Europe Publishing
Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81
E-mail: publishing@coe.int
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber
1, rue des Francs-Bourgeois
F-67000 STRASBOURG
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kleber@coe.int
<http://www.librairie-kleber.com>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika
Postboks 84 Blindern
NO-0314 OSLO
Tel.: + 47 2 218 8100
Fax: + 47 2 218 8103
E-mail: support@akademika.no
<http://www.akademika.no>

POLAND/POLOGNE

Ars Polona JSC
25 Obroncow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00
Fax: + 48 (0)22 509 86 10
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl
<http://www.arspolona.com.pl>

PORTUGAL

Marka Lda
Rua dos Correiros 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel: 351 21 3224040
Fax: 351 21 3224044
E-mail: apoio.clientes@marka.pt
www.marka.pt

SWITZERLAND/SUISSE

Planetis Sàrl
16, chemin des Pins
CH-1273 ARZIER
Tel.: + 41 22 366 51 77
Fax: + 41 22 366 51 78
E-mail: info@planetis.ch

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

Williams Lea TSO
18 Central Avenue
St Andrews Business Park
Norwich
NR7 0HR
United Kingdom
Tel. +44 (0)333 202 5070
E-mail: customer.services@tso.co.uk
<http://www.tsoshop.co.uk>

UNITED STATES and CANADA/

ÉTATS-UNIS et CANADA
Manhattan Publishing Co
670 White Plains Road
USA-10583 SCARSDALE, NY
Tel: + 1 914 472 4650
Fax: + 1 914 472 4316
E-mail: coe@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe

F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

La discriminazione sistemica non è immediatamente visibile e raramente deriva da un intento specifico. Tuttavia, essa è fonte di svantaggi e disuguaglianze per molti gruppi della società. Essendo un fenomeno complesso da identificare, la raccolta e l'analisi dei dati sull'uguaglianza sono indispensabili.

Frutto della collaborazione tra enti locali, regionali e nazionali, questo manuale di formazione affronta la necessità di combattere e prevenire la discriminazione sistemica concentrandosi sulla raccolta e l'elaborazione dei dati.

Questo manuale di formazione aiuterà le parti interessate ad acquisire le competenze necessarie per sviluppare strutture e sistemi adeguati, a tutti i livelli di governance, per affrontare efficacemente la discriminazione sistemica e guidare il cambiamento necessario.

Il manuale attinge in particolare dal lavoro sulla discriminazione sistemica intrapreso dal Programma Città Interculturali (ICC) del Consiglio d'Europa.

Ogni modulo del manuale include materiale sugli approcci alla raccolta e all'analisi dei dati sull'uguaglianza, insieme ad esercizi di riflessione, quiz, checklists e documenti di riferimento. Contiene inoltre, in allegato, un glossario dei termini chiave interculturali.

Il Consiglio d'Europa è la principale organizzazione di difesa dei diritti umani del continente. Vi aderiscono 46 Stati membri, compresi tutti i membri dell'Unione europea. Tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa hanno firmato la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, un trattato volto a proteggere i diritti umani, la democrazia e lo stato di diritto. La Corte europea dei diritti dell'uomo supervisiona l'attuazione della Convenzione negli Stati membri.

www.coe.int

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE