

I

PASSATO, PRESENTE E FUTURO
DELLE AZIONI POSITIVE:
ESPERIENZE NAZIONALI A CONFRONTO

ALLE ORIGINI DELLE POLITICHE DI *AFFIRMATIVE ACTION*: GLI STATI UNITI

ELISABETTA VEZZOSI

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Disaccordi storiografici. – 3. Pratiche diffuse. – 4. La *reverse discrimination* tra realtà e retorica. – 5. Conclusioni.

1. *Introduzione*

L'*affirmative action* – intesa come l'insieme di azioni positive implementate per accrescere la rappresentanza di gruppi di minoranza e di donne nell'ambito del mercato del lavoro e dell'istruzione secondo principi compensatori nei confronti della discriminazione – è stata e rimane una delle questioni più controverse e scottanti della politica e della storia statunitense. Poche altre hanno infatti provocato denunce e difese tanto accorate¹. I critici l'accusano di essere niente più che un sistema di quote e preferenze su base di razza, mentre i suoi sostenitori vi vedono una chiara e necessaria estensione degli ideali egualitari che motivarono il movimento per i diritti civili². Ma come e quando hanno avuto origine queste politiche? E perché negli Stati Uniti sono state tradizionalmente associate ai diritti civili degli afroamericani? E ancora, la clausola di *equal protection* prevista dal XIV emendamento della Costituzione statunitense può essere usata per promuovere la parità di un gruppo di individui se quell'azione può limitare la parità di altri?

Negli Stati Uniti la discriminazione era una tradizione, che in alcuni Stati era sancita per legge. Dopo la fine della Guerra Civile e l'approvazione del XIII emendamento che aboliva la schiavitù, molti stati del Sud – primo tra tutti il

¹ W.M. LEITER-SAMUEL LEITER, *Affirmative Action in Antidiscrimination Law and Policy*, Albany, 2011. DENNIS A. DESLIPPE, *Protesting Affirmative Action: The Struggle over Equality after the Civil Rights Revolution*, Baltimore, 2012.

² A.S. CHEN, *The Fifth Freedom. Jobs, Politics, and Civil Rights in the United States, 1941-1972*, Princeton-Oxford, 2009.

Mississippi – avevano adottato i *Black Codes*: leggi volte a limitare i diritti umani fondamentali e i diritti civili degli afroamericani. Il XIV emendamento (1868) aveva fornito una definizione di cittadinanza che non escludesse i neri e il XV aveva attribuito anche ai neri maschi il diritto di voto, ma le cosiddette “leggi *Jim Crow*” avrebbero continuato a limitare tali diritti mettendo in atto uno stato di segregazione razziale sul piano sociale ed economico.

Queste leggi furono legittimate dalla sentenza *Plessy v. Ferguson* del 1896³, in cui la Corte Suprema (7 contro 1 a causa di una assenza) non soltanto stabilì che le leggi della Louisiana che prevedevano la segregazione dei mezzi pubblici non violavano il XIV emendamento, ma enunciò di fatto la dottrina “separati ma uguali”: un’uguaglianza che non sarebbe mai stata garantita sebbene in alcuni stati (Mississippi, South Carolina e Louisiana) gli afroamericani costituissero la maggioranza della popolazione e il 40% in altri (Alabama, Florida, Georgia e Virginia). Solo il giudice John Marshall Harlan scrisse una relazione di minoranza: «Our Constitution is color-blind and neither knows nor tolerates classes among citizens. In respect of civil rights, all citizens are equal before the law»⁴.

A battersi contro queste leggi discriminatorie sarebbe stata, insieme ad altri gruppi, la *National Association for the Advancement People* (NAACP), fondata nel 1909 da un gruppo eterogeneo di attivisti afroamericani – primi tra tutti W.E. Du Bois e Ida B. Wells – e progressisti bianchi, tra cui la riformatrice Florence Kelley e il giornalista Charles Edward Russell. Assai rilevante, a partire dalla fine degli anni Cinquanta, fu inoltre l’attività della *Southern Christian Leadership Conference* (SCLC), nata nel gennaio 1957 per volere di Bayard Rustin e Ella Baker⁵ per coordinare l’azione di gruppi non violenti contro la segregazione nel Sud. La leadership del movimento fu affidata a Martin Luther King, le sue campagne più incisive furono quella contro la segregazione ad Albany, Georgia (1961-1962), la campagna di Birmingham in Alabama del 1963 e, dello stesso anno, la grande marcia di Washington a favore di una nuova legislazione per i diritti civili che eliminasse la segregazione nel paese. Sarebbero state queste battaglie – oltre alla sensibilizzazione sui temi razziali operata sul Presidente John Fitzgerald Kennedy dal fratello e Ministro della Giustizia, Robert Kennedy – a stimolare il percorso che avrebbe portato nell’arco di pochi anni all’approvazione di quella legislazione sui diritti civili che il movimento chiedeva.

Nel marzo 1961 era stato il Presidente Kennedy ad usare, anche se non ad

³ *Plessy v. Ferguson* – 163 U.S. 537 (1896).

⁴ *Plessy v. Ferguson* – 163. U.S. 537 (1896), *Judge Harlan’s dissent*, in: chnm.gmu.edu/courses/nclc375/harlan.html.

⁵ Sull’operato di Ella Baker vedi tra gli altri B. RANSBY, *Ella Baker & the Black Freedom Movement. A Radical Democratic Vision*, Chapel Hill & London, 2003.

ideare, la definizione di *affirmative action*, stabilendo nell'*Executive Order 10925* che i progetti finanziati con fondi federali seguissero nelle pratiche di assunzione e di impiego principi non discriminatori su base di «razza, credo, colore o origine nazionale»⁶. Contestualmente venne creata la *President's Committee on Equal Employment Opportunity*.

Quattro anni più tardi, il 4 giugno 1965, il presidente Lyndon B. Johnson ribadiva l'importanza delle pari opportunità in un epocale discorso alla Howard University, il college storicamente afroamericano di Washington. D.C.: «We seek not freedom but opportunity. We seek not just legal equity but human ability, not just equality as a right and a theory but equality as a fact and equality as a result (...) To this end equal opportunity is essential, but not enough, not enough. Men and women of all races are born with the same range of abilities»⁷.

Il 2 luglio 1964 l'Amministrazione Johnson aveva portato ad approvazione il *Civil Rights Act*, il cui testo finale negava ogni forma di discriminazione su base di «razza, colore, religione, sesso, o origine nazionale» e istituiva (2 luglio 1965) una commissione con il compito di far applicare la legislazione contraria alla discriminazione di sesso e razza nei luoghi di lavoro, la *Equal Employment Opportunity Commission*.

Inizialmente assente, il termine “sesso” fu aggiunto soltanto all'ultimo momento. Secondo alcuni studi l'inserimento fu dovuto al Senatore Howard W. Smith, un democratico conservatore del Sud che intratteneva una buona amicizia con la suffragista della prima ora Alice Paul⁸ – membro del *National Women Party* (un gruppo che aveva linee di programma molto definite rispetto alla supremazia bianca⁹) –, nella speranza che in tal modo la legge non venisse approvata. In realtà fu la senatrice democratica Martha W. Griffiths – la prima donna a far parte della potente *House Committee on Ways and Means* e sostenitrice dell'*Equal Right Amendment* – ad appoggiare lo sforzo per mantenere la parola “sesso” nella legge.

Il 24 settembre 1965 queste premesse trovavano forma applicativa nell'*Executive Order 11246* (emendato nel 1967 con l'*Executive Order 11375*) che proibiva alle imprese che si aggiudicavano appalti o sub-appalti del valore di oltre 10.000 dollari da parte del governo federale, di discriminare su base di razza, colore, religione, sesso o origine nazionale sia all'atto dell'assunzione che nel

⁶ Sull'*affirmative action* v. tra gli altri T.H. ANDERSON, *The Pursuit of Fairness: A History of Affirmative Action*, Oxford, 2004; F.J. CROSBY, *Affirmative Action is Dead: Long Live to Affirmative Action*, New Haven, 2004; T. SOWELL, *Affirmative Action around the World: An Empirical Study*, New Haven, 2005.

⁷ *Commencement Address at Howard University*, Lyndon B. Johnson Presidential Library and Museum, 1965, in: www.lbjlib.utexas.edu/johnson/archives.hom/speeches.hom/650604.asp.

⁸ Cfr. K.H. ADAMS-M.L. KEENE, *Alice Paul and the American Suffrage Campaign*, Champaign, 2008; M. WALTON, *A Woman's Crusade: Alice Paul and the Battle for the Ballot*, New York, 2010.

⁹ Cit. in P.F. RUBIO, *A History of Affirmative Action*, Jackson, 2001.

corso del rapporto di lavoro. Esse dovevano inoltre adottare misure di *affirmative action* per garantire pari opportunità a tutti i lavoratori.

Tutti questi provvedimenti erano giustificati da una realtà ancora fortemente discriminatoria: nel 1957 in Arkansas e nel 1962 in Mississippi i presidenti americani dovettero dislocare truppe per permettere agli studenti neri di entrare a scuola; nel 1963 ebbero luogo 758 dimostrazioni di afroamericani in 186 città con 14.735 arresti, i protestanti neri furono attaccati da governatori del Sud, polizia locale, giudici e leaders di classe media di organizzazioni suprematiste bianche come il *Ku Klux Klan* e lo *White Citizens' Council*; nel 1964 il tasso di disoccupazione afroamericana era al 9.6% a fronte del 4.6% di quella bianca, l'aspettativa di vita dei neri era di 7 anni inferiore rispetto a quella dei bianchi e la mortalità infantile due volte superiore.

2. Disaccordi storiografici

Sulle origini e lo sviluppo delle politiche di *affirmative action*, oltre che sul peso dei diversi attori nelle battaglie combattute a loro favore, la storiografia si è divisa.

Secondo Hugh David Graham¹⁰ l'*affirmative action* è stata il risultato dell'azione di una lobby radicalizzata per i diritti civili, che riuscì ad incidere su agenzie federali e corti portandole a sovvertire l'intento *color-blind* del *Civil Right Act* del 1964.

Per Jill Quadagno¹¹, Thomas J. Sugrue¹², Nancy MacLean¹³ e Martha Biondi¹⁴ il ruolo cruciale per la sua implementazione fu invece svolto dal movimento per i diritti civili. L'esclusione degli afroamericani da molti settori lavorativi nell'economia del dopoguerra, così come la chiara inadeguatezza delle leggi statali e federali contro la discriminazione, condussero ad un'ondata di proteste e rivendicazioni che portarono all'adozione di programmi federali.

Una terza posizione, avanzata da John D. Skrentny¹⁵, Robin Stryker e Ni-

¹⁰ H.D. GRAHAM, *Collision Course. The Strange Convergence of Affirmative Action and Immigration Policy in America*, Oxford, 2002.

¹¹ J. QUADAGNO, *The Color of Welfare. How Racism Undermined the War on Poverty*, Oxford, 1994.

¹² T.J. SUGRUE, *Nor even Past: Barack Obama and the Burden of Race*, Princeton-Oxford, 2010.

¹³ N. MACLEAN, *Freedom is not Enough. The Opening of American Workplace*, Cambridge, 2006.

¹⁴ M. BIONDI, *To Stand and Fight. The Struggle for Civil Rights in Postwar New York City*, Cambridge, 2006.

¹⁵ J.D. SKRENTNY (a cura di), *The Ironies of Affirmative Action. Politics, Culture, and Justice in America*, Chicago, 1996; ID., *Color Lines. Affirmative Action, Immigration, and Civil Rights Options for America*, Chicago, 2001; ID., *The Minority Rights Revolution*, Cambridge, 2002.

cholas Pedriana¹⁶ si focalizza sulle strategie politiche sottese alla loro implementazione: quando le rivolte dei tardi anni Sessanta conferirono una nuova, momentanea legittimazione alle politiche *color-conscious*, l'*affirmative action* fu sostenuta per motivi strategici e opportunistici da alcuni politici e soprattutto dall'amministrazione Nixon. Per creare frizioni tra classe operaia bianca e afro-americani, quest'ultima varò il *Philadelphia Plan* del 1969¹⁷, il primo piano di *affirmative action* imposto dal governo che prescriveva alle aziende che lavoravano principalmente con fondi federali e ai sindacati i cui iscritti fossero coinvolti in questi progetti di assumere lavoratori delle minoranze. Il sistema di sanzioni stabilito dal *Philadelphia Plan* avrebbe dunque provocato la dura opposizione dei sindacati nei confronti delle politiche di *affirmative action*, indebolendole molto prima che una più aperta controffensiva si realizzasse negli anni Ottanta e Novanta¹⁸.

Infine, è stato Robert C. Lieberman ad analizzare la persistenza della disuguaglianza razziale negli Stati Uniti nell'era post-diritti civili e a sottolineare i limiti delle politiche antidiscriminatorie (e di *affirmative action*), così come quelle del *welfare state* americano nell'individuare soluzioni volte a ridurre o eliminare la disuguaglianza razziale¹⁹.

Non c'è dunque consenso sulle origini e lo sviluppo delle politiche di *affirmative action*, anche se la recente storiografia ha identificato molti dei suoi attori. Con poche eccezioni, tuttavia, le narrazioni esistenti tendono a trascurare le battaglie degli anni Quaranta, un decennio che Richard Dalfiume²⁰ definì "gli anni dimenticati" della battaglia per la libertà e l'emancipazione nera²¹. Tra gli anni Quaranta e gli anni Settanta, infatti, ebbe luogo una campagna vibrante per l'uguaglianza sul lavoro negli Stati Uniti. Alcuni decenni prima che la definizione di *affirmative action* o *equal employment opportunity* entrasse a

¹⁶ N. PEDRIANA, *Political Culture Wars 1960s Style: Equal Employment Opportunity, Affirmative Action Law, and the Philadelphia Plan*, in 103 *Amer. Journal Soc.*, 1997, pp. 633-691.

¹⁷ K.L. YUILL, *Richard Nixon and the Rise of Affirmative Action. The Pursuit of Racial Equality in an Era of Limits*, Lanham, 2006.

¹⁸ D.J. KOTLOWSKI, *Nixon's Civil Rights. Politics, Principle, and Policy*, Cambridge, 2001; T. GRIFFEY, "The Blacks Should not be administering the Philadelphia Plan". *Nixon, the Hard Hats, and "Voluntary" Affirmative Action*, in D. GOLDBERG-T. GRIFFEY (a cura di), *Black Power at Work. Community Control, Affirmative Action and Construction Industry*, Ithaca, 2010, pp. 134-160; D.H. GOLLAND, *Constructing Affirmative Action. The Struggle for Equal Employment Opportunity*, Lexington, 2011.

¹⁹ R.C. LIEBERMAN, *Shaping Race Policy: The United States in Comparative Perspective*, Princeton, 2006.

²⁰ R.M. DALFIUME, *The "Forgotten Years" of the Negro Revolution*, in 55 *Journal American Hist.*, 1968, pp. 90-106.

²¹ Sulle politiche discriminatorie del *New Deal* e del *Fair Deal* degli anni Trenta e Quaranta v. I. KATNELSON, *When Affirmative Action Was White: An Untold History of Racial Inequality in Twentieth-Century America*, New York, 2005.

far parte del linguaggio legale, prima che Martin Luther King guidasse a Washington nel 1963 la “*March on Washington for Jobs and Freedom*”, alcune migliaia di americani – soprattutto *liberal* – fecero causa comune in nome delle *fair employment practices* (FEP). La loro fu molto più che la causa di una minoranza agguerrita, più della fantasia di un’avanguardia, ed ebbe un imponente supporto nelle città popolate e industriali del Nord, del Midwest e del West. La *Fair Employment Practices Commission* (FEPC), nata per volontà del Presidente Franklin Delano Roosevelt nel giugno 1941, agì su due livelli: ingiungere a sindacati e imprenditori di desistere dal comportamento discriminatorio e incitare i discriminati a servirsene per ottenere risarcimenti economici. L’approvazione della legislazione FEP non avrebbe eliminato il modello pervasivo di disuguaglianza razziale ed etnica nel mercato del lavoro, ma avrebbe reso le “*fair employment practices*” più di uno slogan per milioni di americani. A cominciare dal 1945 fu dunque raggiunto un certo numero di importanti vittorie politiche e legislative, inclusa l’approvazione di leggi nella maggior parte degli stati industriali.

3. *Pratiche diffuse*

Fu sulla scia di questi provvedimenti che la base e la leadership dei gruppi più radicali, afroamericani e non, come il *Congress of Racial Equality* (CORE), la *Southern Christian Leadership Conference* e la *Student Nonviolent Coordinating Committee* (SNCC) adottarono nelle loro battaglie formulazioni di giustizia compensatoria. Lo stesso Martin Luther King Jr. chiamò l’America non solo ad abolire la discriminazione razziale e la segregazione, ma anche a rivendicare l’uguaglianza economica attraverso riparazioni e preferenze razziali.

Il 4 aprile 1968 King, premio Nobel per la pace, veniva assassinato a Memphis, Tennessee. In seguito alla sua morte, violente rivolte scoppiarono in oltre cento città americane: gli estremi bagliori di un movimento che sarebbe poi entrato in una fase di declino, solo in parte dovuto alla perdita del grande leader che negli ultimi anni si era alienato buona parte dell’influenza conquistata nel movimento nero grazie alla sua immagine moderata e non violenta. Sotto la sua guida il movimento per i diritti civili aveva ottenuto importanti obiettivi legislativi, primo tra tutti il *Civil Rights Act* del 1964.

Poiché ancora all’inizio del 1965 milioni di neri nel Sud erano esclusi dal voto, King aveva lanciato una grande campagna per la loro iscrizione nelle liste elettorali e aveva organizzato insieme a John Lewis, della SNCC, una marcia da Selma a Montgomery, Alabama. Fu sull’onda di queste pressioni che il Congresso approvò il *Voting Rights Act* del 1965, che tutelava il diritto di voto dei neri.

Molto più lenti, rispetto al decennio precedente, furono i progressi degli afroamericani negli anni Settanta, che videro il concentrarsi di una forte attenzione sul *busing*, l’integrazione scolastica dei bambini afroamericani stabilita

dalla decisione della corte Suprema nel caso *Brown v. Board of Education* del 1954²². Nel 1971 la Corte Suprema deliberò, nel caso *Swann v. Charlotte-Mecklenburg Board of Education*²³, che la desegregazione scolastica avvenisse attraverso il trasferimento di studenti di entrambe le razze in scuole di altri quartieri. Ostili alla sentenza furono l'Amministrazione Nixon e la maggior parte dei cittadini bianchi, ma anche la comunità nera si divise sulla questione. Sebbene le scuole frequentate da afroamericani fossero finanziate in misura minore rispetto a quelle bianche e offrirono quindi opportunità più scarse ai giovani di colore, molti neri erano contrari al trasferimento.

Nel 1974, nel caso *Milliken v. Bradley*²⁴, la Corte Suprema fece un passo indietro rispetto alla sentenza precedente: pur incoraggiando città che possedevano modelli profondamente radicati di segregazione residenziale a integrare le loro scuole, preservava l'autonomia dei suburbi consentendo il *busing* soltanto dentro i confini delle città. In molte di esse (a Detroit, ad esempio, le scuole cittadine erano prevalentemente nere e quelle suburbane prevalentemente bianche) la sentenza rafforzò la segregazione provocando violenze e scontri razziali. Nel 1974-75 i quartieri operai cattolico-irlandesi di South Boston attivarono una forte resistenza di fronte all'arrivo di studenti neri e soltanto l'intervento armato della polizia riuscì a tenere aperta la High School di South Boston, mentre molti genitori bianchi, a Boston come in altre città minacciate dai trasferimenti ordinati dalla Corte, iscrissero i loro figli in scuole private finendo per accrescere quello squilibrio razziale che con il *busing* si pensava di lenire.

Dagli anni Settanta anche le corti portarono avanti programmi di *affirmative action*, in particolare vietando requisiti di peso e altezza²⁵ e cancellando i congedi di maternità obbligatori nelle scuole pubbliche²⁶. Molti di questi casi riguardavano discriminazioni di genere ed erano il frutto delle battaglie dei movimenti delle donne, della *National Organization of Women* (NOW) e della *Women's Equity Action League* (WEAL) anche se – secondo il primo rapporto annuale dell'*Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) del 1966 – il 60% delle denunce riguardava discriminazioni razziali e solo il 37% quelle di genere.

Gli anni Novanta sono stati tuttavia testimoni di una crescente consapevolezza su discriminazione e comportamenti di natura offensiva solitamente compresi nella definizione di *harassment* sul posto di lavoro, di natura sessuale e

²² *Brown v. Board of Education* – 347 U.S. 483 (1954).

²³ *Swann v. Charlotte-Mecklenburg Board of Education* – 402 U.S. 1 (1971). Cfr. M.J. KLARMAN, *Brown v. Board of Education and the Civil Rights Movement*, New York, 2007.

²⁴ *Milliken v. Bradley* – 418 U.S. 717 (1974).

²⁵ *Dothard vs. Rawlinson* – 433 U. S. 321 (1977).

²⁶ *Cleveland Board of Education vs. LaFleur* – 414 U.S. 632 (1974).

non, e ciò ha portato a nuovi provvedimenti a livello federale e locale. A partire da quel periodo amministrazioni repubblicane e democratiche hanno intrapreso una varietà di azioni risultanti in 160 diversi programmi federali di *affirmative action* e i governi statali e locali hanno fatto altrettanto.

Oggi l'*Equal Employment Opportunity Commission* è un'agenzia governativa presieduta da una afroamericana, Jacqueline A. Berrien, nominata nel 2009 dal presidente Barack Obama. L'agenzia ha il compito di investigare sulle discriminazioni sul lavoro basate su razza, colore, origine nazionale, religione, sesso (inclusa la gravidanza), età, disabilità e di vigilare sull'applicazione della legislazione che cerca di contrastarle: l'*Equal Pay Act* del 1963 che aboliva la disparità salariale su base di genere, l'art. VII del *Civil Right Act* del 1964, l'*Age Discrimination in Employment Act* del 1967, le sez. 501 e 505 del *Rehabilitation Act* del 1973, il *Pregnancy Discrimination Act* del 1978 che vietava la discriminazione di sesso su base di gravidanza, l'art. I dell'*Americans with Disabilities Act* del 1990, il *Civil Rights Act* del 1991, il *Genetic Information Discrimination Act* del 2008.

4. *La reverse discrimination tra realtà e retorica*

Nonostante gli obiettivi raggiunti dal movimento per i diritti civili l'ineguaglianza razziale non era dunque venuta meno. Mutamenti significativi erano avvenuti nel campo della politica, dell'istruzione e dell'impiego in seguito ai programmi federali di *affirmative action*, ma proprio questi ultimi sarebbero divenuti ulteriori elementi di conflitto. L'opposizione fu bianca (*wasp* ma non solo), soprattutto maschile, e si concentrò sulla denuncia di quella che parve una "discriminazione a rovescio" a favore di minoranze meno qualificate di donne e neri.

A partire dal 1968, ad esempio, il conflitto scoppiò a New York City, tra ebrei da un lato e afroamericani e portoricani dall'altro, nel settore dell'istruzione pubblica, in cui i primi erano solitamente sovra-rappresentati. Due anni più tardi gli avvocati del *Legal Defense Fund* della *National Association for the Advancement of Colored People* sostennero che i test di merito per i *supervisors* erano discriminatori e che avrebbero dovuto essere aboliti attraverso l'istituzione di un sistema di quote. Questo sollecitò una dura reazione da parte di alcune associazioni ebraiche – come la *American Jewish Committee* – unite al loro interno sulla difesa della meritocrazia, ma spesso divise tra sostenitori di una applicazione "soft" delle politiche di *affirmative action* e decisamente contrari²⁷. Sta di fatto che nell'estate del 1970 diversi gruppi, come la *American Jewish Committee*, la *American Jewish Congress*, la *Anti-Diffamation League*, la *Jewish Labor Committee* e la *Agudath* di Israele presentarono più di 30 denunce di

²⁷ D. DESLIPPE, *Protesting Affirmative Action. The Struggle over Equality after the Civil Rights Revolution*, Baltimore, 2012, spec. pp. 130-131.

reverse discrimination nei confronti del Department of Health, Education and Welfare, per la presunta penalizzazione dei bianchi dovuta a questo tipo di politiche.

Nel 1978 un bianco di nome Allan Bakke chiamò in giudizio la Medical School dell'Università della California a Davis per aver respinto per due volte la sua domanda di iscrizione, favorendo l'ammissione di candidati meno qualificati appartenenti a minoranze. Bakke sostenne che il fatto di essere valutato in base all'appartenenza razziale costituiva una violazione dell'*Equal Protection Clause* del XIV emendamento della Costituzione. La sentenza della Corte Suprema nel caso *Regents of the University of California v. Bakke* del 1978²⁸ non fornì un'indicazione univoca: con un verdetto di 5 a 4 essa dichiarò illegale l'uso inflessibile delle quote da parte della Medical School e impose che Bakke fosse ammesso, ma al tempo stesso stabilì che si potesse tener conto dei fattori razziali nei criteri di ammissione. Più in generale, comunque, la sentenza – che sottolineava come il fatto di garantire maggiori opportunità alle minoranze non dovesse avvenire a spese dei diritti della maggioranza – fu interpretata come una sconfitta dei principi dell'*affirmative action*.

La loro implementazione fu infatti molto imperfetta già a partire dai primi anni Settanta, non solo per le accese opposizioni in campo²⁹, ma anche perché le politiche pubbliche si erano evolute in un labirinto di statuti federali e statali, regolamenti amministrativi e ordini esecutivi, mentre a livello federale la responsabilità del monitoraggio della discriminazione sul lavoro era stata frammentata tra numerosi dipartimenti e agenzie.

La questione più significativa coinvolse il significato legale e politico del termine *affirmative action*.

Nel fermento degli anni del dopoguerra il termine era stato riferito a *executive orders* che richiedevano a datori di lavoro o sindacati di assumere o promuovere lavoratori individuali vittime di comportamento discriminatorio, una serie di piani adottati volontariamente anche da privati, nella speranza di ridurre la pressione dell'azione legale e legislativa.

Adesso l'intero sistema regolatorio era un'eco lontana di tutto ciò, sebbene la discriminazione razziale fosse ancora una presenza pervasiva nelle vite degli afroamericani ovunque scegliessero di vivere: dal 1970 milioni di afroamericani avevano lasciato il Sud sollecitati da innovazioni tecnologiche nella produzione agricola e dalla speranza di miglioramenti economici e 10 dei 22 milioni di afroamericani abitanti negli Stati Uniti non vivevano al Sud.

Ma oggi, nei primi anni del XXI secolo, la *reverse discrimination* è un vero problema? Gli uomini bianchi sono vittime della discriminazione di razza e genere, piuttosto che i suoi perpetratori? Nel marzo 2002 una giuria ha inden-

²⁸ *Regents of the University of California v. Bakke* – 438 U.S. 265 (1978).

²⁹ D. DESLIPPE, "Do Whites Have Rights?": *White Detroit Policemen and "Reverse discrimination" Protests in the 1970s*, in 91 *Journal American Hist.*, 2004, pp. 932-960.

nizzato con 550.000 dollari un uomo bianco che sosteneva di essere stato discriminato nella sua promozione lavorativa poiché il consiglio municipale di Inglewood, California, era costituito principalmente da neri. Un mese prima la Ford Motor Corporation si era accordata per il pagamento di 10.5 milioni di dollari ad oltre 600 impiegati secondo i quali il nuovo sistema di valutazione del management sfavoriva i lavoratori bianchi, mentre 100 scienziati e ingegneri neri ricevettero 3.75 milioni di dollari dalla National Aeronautic and Space Administration, accusata di discriminazione razziale nelle promozioni.

Ma *report* e denunce non sono sufficienti a comprendere la complessità della discriminazione alla rovescia, concetto ampiamente usato ma spesso privo di definizioni chiare e di informazioni sistematiche.

Secondo Fred Pincus, per decostruire le ragioni della *reverse discrimination* è importante operare una distinzione tra quest'ultima e il concetto di "riduzione delle opportunità". A suo parere la *reverse discrimination*, con la sua dotazione di esagerazioni e distorsioni, tende ad oscurare una realtà ancora imponente di discriminazione contro afroamericani, donne di colore e altri gruppi etnici, mentre nei fatti le politiche *color-blind* hanno grande rilievo simbolico ma non risolvono i problemi esistenti³⁰. Secondo Pincus, infatti, le indagini pubbliche operate negli ultimi venticinque anni indicano che i/le cittadini/e bianchi/e, in gran parte di classe media, sono profondamente divisi sulle politiche di *affirmative action* e una parte di essi, soprattutto maschi, pensa di esserne danneggiati.

Altri studiosi sostengono che il pregiudizio tradizionale è stato rimpiazzato da una nuova forma di pregiudizio anti-nero, che coinvolge una varietà di sentimenti più sottili come ira, risentimento, paura e rigetto della cultura nera, una nuova forma di pregiudizio che va sotto una varietà di nomi: "razzismo simbolico", "razzismo moderno", "razzismo avversativo", spesso associati all'opposizione all'*affirmative action*³¹. Scienziati sociali e scrittori conservatori – basti citare Nathan Glaser³² e Dinesh D'Souza³³ – d'altra parte, hanno a più riprese sostenuto, nel corso degli anni, che l'opposizione all'*affirmative action* non ha niente a che fare con il pregiudizio, ma si basa su alcuni valori americani di base: le preferenze razziali sono contrarie ai valori dell'individualismo, del duro lavoro, e delle pari opportunità³⁴.

Per contro fin dagli anni Novanta i dati hanno teso a confermare che la *re-*

³⁰ F.L. PINCUS, *Reverse Discrimination. Dismantling the Myth*, Boulder, 2003.

³¹ B.E. WHITLEY JR.-M.E. KITE, *The Psychology of Prejudice and Discrimination*, Belmont, 2010.

³² N. GLASER, *Affirmative Discrimination: Ethnic Inequality and Public Policy*, New York, 1975.

³³ D. D'SOUZA, *Illiberal Education. The Politics of Race and Sex on Campus*, New York, 1991.

³⁴ Su questi temi si veda J.L. HOCHSCHILD, *Affirmative Action as Culture War*, in M. LAMONT (a cura di), *The Cultural Territories of Race: Black and White Boundaries*, Chicago-New York, 1999, pp. 343-368.

verse discrimination non è un problema significativo sul luogo di lavoro poiché i maschi bianchi sono ancora un gruppo avvantaggiato. Secondo un rapporto commissionato nel 1995 dal Dipartimento del Lavoro, la maggior parte delle denunce di discriminazione sul luogo di lavoro avanzate dai maschi bianchi sono state definite “senza ragione”³⁵. Lo studio, condotto da Alfred W. Blumrosen, docente della Rutgers University, definiva falsa la convinzione secondo cui le politiche dirette a compensare la discriminazione contro le minoranze e le donne avrebbero, come conseguenza, discriminato gli uomini bianchi. L’indagine, volta a decostruire i progetti di limitazione o eliminazione dei piani di azioni positive da parte dei Repubblicani, concludeva che non esistevano “abusi diffusi” dei programmi di *affirmative action* nel mercato del lavoro e dunque giustificazioni per smantellarli.

Le denunce di discriminazione sono tuttavia proseguite e cresciute, anche nel settore dell’istruzione, in anni recenti.

Nel 2006 Jian Li, uno studente cinese della Yale University, denunciava l’amministrazione universitaria per il rigetto della sua *application*, sostenendo che esso era legato al regime di favore riconosciuto agli afroamericani e si inseriva in una prassi di continuativa discriminazione contro gli asiatici. Un tema, questo, ampiamente affrontato da saggi e volumi pubblicati tra la seconda metà degli anni Novanta e i primi anni del 2000, che attribuiscono ai trattamenti preferenziali dedicati agli afroamericani una forma di *reverse discrimination* a danno di asiatici e ispanici³⁶. Proprio gli ispanici, del resto, erano stati l’obiettivo di due *Proposition*, la 194 del 1994 – dichiarata poi incostituzionale dalla Corte Suprema – e la 209 del 1996 (c.d. *California Civil Rights Initiative*, divenuta legge nello stesso anno), approvate dallo Stato della California durante il governatorato del repubblicano Pete Wilson: la prima volta a escludere dall’assistenza sanitaria e dalle politiche di *welfare* gli immigrati illegali, la seconda ad abolire il sistema delle preferenze su base di razza, genere ed etnia soprattutto nelle aree dell’impiego pubblico e dell’istruzione. Fu il governatore Wilson, nel 1996, a tenere un accorato discorso per sostenere l’abolizione delle politiche di *affirmative action* in nome delle uguali opportunità per tutti: «but today, that fundamental American principle of equality is being eroded, eroded by a system of preferential treatment that awards public jobs, public contracts, and seats in our public universities, not based on merit and achievement but a membership in a group defined by race, ethnicity, or gender, that’s not right. It’s not fair. It is, by definition, discrimination. It’s exactly what the civil rights movement sought to end

³⁵ *Reverse Discrimination Is Not A Major Problem In The Workplace*, U.S. Labor Department Report Reveals, in: findarticles.com/p/articles/mi_m1355/is_n24_v87/ai_16862278.

³⁶ T. HIESEN WANG-F.H. WU, *Beyond the Model Minority Myth*, in G.E. CURRY (a cura di), *The Affirmative Action Debate*, Reading, 1996, pp. 191-207; F.H. WU, *Yellow: Race in America Beyond Black and White*, New York, 2002; J. YONEMURA WING, *Beyond Black and White: The Model Minority Myth and the Invisible American Students*, in 39 *Urban Rev.*, 2007, pp. 455-487.

(...) The federal government launched programs that, rather than disregarding race, magnified it (...) We must no longer allow this unfairness to deny that promise to any child in our country. We must change what is not fair and restore opportunity, equality, and hope for all»³⁷.

Molti altri Stati combatterono i principi dell'*affirmative action* attraverso proposte di legge (la *Michigan Civil Rights Initiative* del 2006 e la *Nebraska Civil Rights Initiative* del 2008). Anche il sistema delle quote nei programmi di ammissione universitari venne rimesso in discussione, soprattutto in seguito alla controversa sentenza della Corte Suprema sul caso *Grutter v. Bollinger* del 2003³⁸. Basato sul ricorso di una studentessa che sosteneva di essere stata discriminata dalla University of Michigan Law School perché bianca, la sentenza – con un verdetto di 5 a 4 – della Corte Suprema sostenne che era interesse dell'Università conservare il criterio delle preferenze razziali, affermando in tal modo il valore della diversità nel corpo studentesco. La relazione di maggioranza fu scritta dalla giudice Sandra O'Connor: «In order to cultivate a set of leaders with legitimacy in the eyes of the citizenry, it is necessary that the path to leadership be visibly open to talented and qualified individuals of every race and ethnicity. All members of our heterogeneous society must have confidence in the openness and integrity of the educational institutions that provide this training».

Sempre nel 2003 un altro caso che vedeva coinvolto ancora il presidente dell'Università del Michigan, Lee Bollinger³⁹ – il *Gratz v. Bollinger*⁴⁰ – e uno studio condotto dall'Università di Chicago suggerivano un uso opposto della *equal protection clause* prevista dal XIV emendamento. Se lo studio indicava infatti come le persone con nomi “*black sounding*” avessero il 50% in meno di possibilità di essere chiamate a tenere colloqui di lavoro rispetto a persone con nomi “*white sounding*”, questo non impediva al giudice nero della Corte Suprema Clarence Thomas di prendere a più riprese posizione contro le politiche di *affirmative action* – che a suo parere finivano per riprodurre e rafforzare gli assunti sull'inferiorità degli afroamericani creando una sorta di “culto della vittimizzazione” – proprio sulla base della *equal protection clause*.

Negli stessi anni (2003-2004) l'economista Thomas Sowell definiva l'*affirmative action* a favore degli afroamericani “la grande frode”⁴¹, sottolineando

³⁷ P. WILSON, *The Minority-Majority Society* (1996), in web.utk.edu/~mfitzge1/docs/374/MMS1996.pdf.

³⁸ *Grutter v. Bollinger* – 539 U.S. 306 (2003).

³⁹ Lee Bollinger è un noto giurista e studioso soprattutto del I Emendamento e della libertà di parola.

⁴⁰ *Gratz v. Bollinger* – 539 U.S. 244 (2003). La sentenza della Corte Suprema, con un margine di 6 a 3, stabilì che le politiche di ammissione della University of Michigan Law School non erano dettate da un forte interesse nei confronti della diversità del corpo studentesco e in tal modo violavano l'*Equal Protection Clause* del XIV emendamento.

⁴¹ T. SOWELL, *The Grand Fraud: Affirmative Action for Blacks*, in *Capitalism Magazine*, 1-4-2003, in: capitalismmagazine.com/2003/04/the-grand-fraud-affirmative-action-for-blacks.

come questi programmi avessero avuto un impatto trascurabile, a livello mondiale, sui gruppi che intendevano tutelare⁴²; mentre Richard Sander in un articolo pubblicato sulla “Stanford Law Review” nel novembre 2004 mostrava come metà di tutti gli studenti neri fossero posizionati nelle fasce basse dei risultati e abbandonassero i corsi, concludendo che con un sistema *color-blind* le Facoltà di legge americane avrebbero creato più avvocati afroamericani di quanti ne producessero i programmi di *affirmative action*⁴³.

5. Conclusioni

Nell'era definita “post-diritti civili” la “linea del colore” non sembra di fatto essersi indebolita, anche se nel discorso pubblico si tende a non parlare di razzismo, preferendo piuttosto “complicare” la sua definizione: razzismo simbolico, razzismo moderno, razzismo del *laissez faire*, razzismo *color-blind*. L'attacco sferrato alle politiche di *affirmative action* ne è emblematico. La loro difesa da parte del presidente democratico Bill Clinton all'inizio degli anni Novanta – “emendiamole ma non abrogiamole” – non ha impedito ai conservatori di vedere in esse una potente questione politica e quindi di attaccarle con forza, sollevando un ampio dibattito pubblico a livello nazionale che non si è mai esaurito, di cui è esempio la discussione sul tema *Is It time to End Affirmative Action?* sviluppatasi all'*Asia Society and Museum di New York City* nell'autunno del 2007.

L'*affirmative action* – insieme a molte altre questioni, quali *welfare*, istruzione, questione abitativa, sviluppo comunitario, riforma elettorale – è dunque divenuta un terreno di scontro su cui diverse visioni della società americana si danno battaglia. In ciascuna di queste problematiche, scelte e risultati avranno conseguenze sull'integrazione delle minoranze nella vita nazionale. Il fallimento dell'iniziativa clintoniana della primavera 1997, che cercò di rimettere la razza al centro del discorso pubblico promuovendo il dialogo interno ad ogni comunità etnico-razziale e incoraggiando tra le minoranze la creazione di *leadership* nel settore pubblico e privato, permise all'Amministrazione di George W. Bush Jr. di perseguire politiche solo apparentemente *color-blind*, che nella realtà hanno penalizzato pesantemente soprattutto gli afroamericani: massicci tagli delle tasse per i ricchi, progetti di privatizzazione della *Social Security*, deregolamentazione dei salari e degli standard orari per i lavoratori a basso costo, restrizioni sui requisiti lavorativi per i destinatari di *welfare*.

L'*affirmative action*, del resto, riferendosi soprattutto a *executive orders* che hanno ingiunto a imprenditori e sindacati di compensare individualmente le vit-

⁴² T. SOWELL, *Affirmative Action Around the World*, cit.

⁴³ R. SANDER, *A Systematic Analysis of Affirmative Action in American Law Schools*, in 57 *Stanford Law Rev.*, pp. 367-484.

time di discriminazione, sembra aver acquisito in molti casi un significato più *color-blind* che *color-conscious*, con l'effetto di un depotenziamento del suo profondo significato egualitario e simbolico⁴⁴.

L'Amministrazione Obama, sebbene per motivi strategici legati al primo mandato non abbia concentrato troppo la sua attenzione sulla questione razziale, si è trovata di fronte al ri-emergere dell'*affirmative action* nel settore dell'istruzione superiore come problema politico⁴⁵. Un tema delicato per il Presidente, che è al centro di due recenti volumi: *Still a House Divided: Race and Politics in Obama's America*, e *The Persistence of the Color Line: Racial Politics and the Obama Presidency*⁴⁶. Secondo entrambi nel suo primo mandato Obama è stato volutamente ambiguo sulla questione, frammentario ed elusivo nelle sue considerazioni; la sua retorica è stata tendenzialmente *color-blind*, enfatizzando la sua tendenza a favorire politiche basate sulla classe anziché sulla razza perché più efficaci nei confronti dei problemi sociali degli afroamericani.

Per il Presidente il tema è stavolta ineludibile e spinoso, anche perché nel corso della campagna elettorale 2012 gli afroamericani hanno esposto a più riprese il loro scontento pur confermando il sostegno a Barack Obama in misura perfino superiore a quella espressa in occasione delle elezioni 2008⁴⁷. A fronte di sondaggi pre-elettorali che mostravano come metà dei cittadini americani temessero che Obama potesse favorire gli afroamericani (solo il 32% di essi appoggiava il suo secondo mandato), le ricerche dell'autorevole Pew Research Center (2010) sottolineavano la crescita degli studenti delle minoranze nella *higher education* (tra il 1976 e il 2008 la percentuale di studenti bianchi è calata da 83 a 62%), anche se le percentuali di neri e ispanici continuavano ad essere minori di quelle di bianchi e asiatici. Sebbene gli afroamericani abbiano dimostrato di sostenere e ammirare Barack Obama ancor più di Martin Luther King, una posizione del Presidente sfavorevole al mantenimento delle *affirmative action* potrebbe provocare un loro allontanamento nel corso del secondo mandato.

Molto più schierata su questo argomento la giudice della Corte Suprema nominata nel 2009 dal Presidente Obama, la ispanica Sonia Sotomayor, che non solo si è definita una "*perfect affirmative action baby*" per essere stata accettata a Princeton e Yale grazie al sistema delle quote, ma ha mostrato di sostenere fortemente i programmi di *affirmative action*, scatenando le critiche di repubblicani e conservatori. La battaglia sulla sostenibilità di questi program-

⁴⁴ A.S. CHEN, *The Fifth Freedom*, cit., p. 17.

⁴⁵ R. KAHLBERG, *What Should Obama Do on Affirmative Action?*, in *The Chronicle of Higher Education*, Thursday, November 21, 2011.

⁴⁶ D.S. KING-R.M. SMITH, *Still a House Divided: Race and Politics in Obama's America*, Princeton-Oxford, 2011; R. KENNEDY, *The Persistence of the Color Line: Racial Politics and the Obama Presidency*, New York, 2011.

⁴⁷ Vedi tra gli altri N. COHN, *What Black Turnout for Obama in 2012 Means for the GOP in 2016*, in *New Republic*, November 13, 2012.

mi è tutt'altro che conclusa e certo gli Stati Uniti hanno ancora molta strada da fare per definirsi in un'era pienamente post-razziale⁴⁸.

Il discorso di Barack Obama in occasione dell'inaugurazione del suo secondo mandato è stato notevolmente incisivo su questi temi, così come la reazione della sua amministrazione alla sentenza della Corte Suprema (24 giugno 2013) nel caso *Fisher v. University of Texas at Austin*⁴⁹ che, pendente dall'ottobre 2012, ha fornito a Obama l'opportunità di chiarire quali programmi di *affirmative action* (su base di razza o classe) si sente di appoggiare, illustrando in tal modo le sue posizioni.

Confermando di fatto lo schema di casi *Grutter v. Bollinger* e *Gratz v. Bollinger* del 2003, la Corte Suprema ha sostenuto (7-1) che i programmi universitari che tengono conto di razza ed etnia nella valutazione delle domande di iscrizione devono essere soggetti ad attento esame, ma non ha negato con ciò la legittimità delle politiche di *affirmative action*. Considerata una vittoria dai sostenitori di queste politiche, la sentenza è apparsa tuttavia tanto ambigua da far parlare The Huffington Post di "università nel limbo"⁵⁰.

Di fronte a questa ambiguità l'Amministrazione Obama si è pronunciata con chiarezza. Un comunicato congiunto dei Dipartimenti dell'Istruzione e della Giustizia, il 27 settembre 2013, ha infatti ribadito che le università possono continuare a considerare razza ed etnia come criteri per valutare le domande di ammissione poiché non esistono alternative per garantire a sufficienza l'obiettivo, che non deve essere abbandonato o indebolito, della diversità nell'ambito del corpo studentesco. Una posizione finalmente decisa che gran parte degli afroamericani ha accolto come la conferma alle speranze riposte sul secondo mandato di Barack Obama.

⁴⁸ M.C. PAUWELS, *Does Affirmative Action Have a Future in Barack Obama's America?*, in 32 *Journal Intercultural St.*, 2011, pp. 309-319; E. VEZZOSI, *Il mito degli Stati Uniti post-razziali*, in R. BARITONO-E. VEZZOSI (a cura di), *Oltre il secolo americano. Gli Stati Uniti prima e dopo l'11 settembre*, Roma, 2011, pp. 235-249.

⁴⁹ *Fisher v. University of Texas at Austin* – 438 U.S. 287 (2013).

⁵⁰ J. RESMOVITS, *Fisher v. University of Texas at Austin Ruling Leaves Universities in Limbo*, in: www.huffingtonpost.com/2013/06/24/fisher-v-university-of-texas-at-austin-ruling_n_3434687.html (24 giugno 2013).

