

LINEE GUIDA PER UN RECRUITING INCLUSIVO

La Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DE&I) sono i pilastri fondamentali che garantiscono che tutte le persone siano trattate con equità e rispetto all'interno dell'ambiente lavorativo. In un contesto aziendale che punta ad essere sempre più sensibile verso questi temi e ad essere competitivo a livello internazionale, dobbiamo impegnarci ad accogliere persone provenienti da background diversi, perché la diversità porta nuove prospettive e stimola l'innovazione, porta nuove competenze, mercati, clienti e consumatori. La creazione di un contesto lavorativo di questo tipo parte dalla nostra capacità di identificare, attrarre e assumere talenti.

L'integrazione dei principi DE&I nel processo di selezione del personale contribuisce non solo a promuovere la diversità e l'inclusione in azienda, ma anche a migliorare l'innovazione, la produttività e la soddisfazione dei dipendenti, garantendo pari opportunità di accesso alla selezione per tutte le persone, indipendentemente dal proprio genere.

Questi principi devono essere integrati in ogni fase del processo di selezione del personale: dalla definizione della job description alla conduzione dell'intervista vera e propria, sino alla presentazione di short list inclusive. È tuttavia importante essere consapevoli di almeno tre dinamiche che possono minare la volontà di migliorare la diversità nel contesto aziendale: la prima è la nostra lente culturale, con cui osserviamo il mondo; la seconda riguarda il grado di comfort che proviamo di fronte alla diversità; la terza, infine, riguarda i nostri stereotipi e i nostri pregiudizi inconsci.

1- Identità culturale

Il modo in cui vediamo il mondo e gli altri è plasmato dalla nostra identità e dai nostri filtri culturali. Fattori come la nostra età o la nostra etnia, la nostra identità di genere, le nostre tradizioni religiose filtrano il modo in cui vediamo il mondo e come ci relazioniamo con gli altri. Nelle interazioni, se applicate, queste lenti creano punti ciechi verso coloro che provengono da un background diverso dal nostro: esse, infatti, influenzano chi vediamo, come lo vediamo e cosa facciamo delle informazioni che ci vengono presentate. Nel corso di un colloquio di selezione, bisogna prestare attenzione a non formarci un'opinione sulla base della nostra lente culturale e dei nostri valori.

2- Disagio verso le differenze

Può succedere che i colloqui di selezione non vadano come sperato a causa del disagio che proviamo nei confronti della diversità. Se il nostro disagio traspare, rischiamo di rendere nervosi i candidati e le candidate, ottenendo così meno informazioni durante il colloquio, informazioni fondamentali per prendere decisioni fondate. Quando valutiamo il colloquio svolto, è importante assicurarci di non essere influenzati dal nostro senso di disagio, ma piuttosto di prestare attenzione alle competenze richieste dal ruolo e a quelle mostrate dal candidato/a durante l'intervista.

3- Stereotipi e pregiudizi inconsci

Oltre al filtro della nostra identità culturale e al disagio che proviamo nei confronti della diversità, durante i colloqui di selezione dobbiamo prestare anche attenzione ai nostri stereotipi e pregiudizi inconsci. Il tono

della conversazione, le domande che poniamo o non poniamo possono riflettere questi pregiudizi. E spesso, non ce ne accorgiamo nemmeno. Durante i colloqui la nostra mente è sollecitata da tanti stimoli e da tante informazioni che cerchiamo di esaminare ed elaborare sul momento. Per questo molto spesso il nostro cervello tende a prendere delle scorciatoie: applica, infatti, schemi e modelli conosciuti, traendo conclusioni su cose che pensiamo di sapere già. E noi agiamo su queste conclusioni, senza essere in possesso di tutte le informazioni. Questo è, infatti, il concetto di pregiudizio inconscio.

Un esempio molto semplice è il pregiudizio generazionale. Non necessariamente tutti i millennial sono pigri. Non tutte le donne vogliono diventare madri. Una disabilità non impedisce ad una persona di essere una valida risorsa per l'azienda. Ci sono poi i pregiudizi legati all'aspetto delle persone e così via. Sono tutti stereotipi soggettivi ma che possono influenzare in maniera negativa l'esito di un processo di selezione.

Quali sono i principali ambiti in cui è vietato discriminare?

Nella fase di selezione è essenziale evitare domande di tipo personale che possono portare a discriminazione o pregiudizio. Alcune domande comuni possono, infatti, violare i principi DE&I e devono pertanto essere evitate durante i colloqui. Queste includono, per esempio, domande sulla situazione familiare, l'etnia, la religione, lo stato civile o la salute. È importante, quindi, sostituire queste ultime con domande più pertinenti alle competenze e alle qualifiche professionali che ricerchiamo.

Situazione familiare

Secondo l'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità: "È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive". Inoltre, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 l'organizzazione ha l'obbligo di impedire che, durante i colloqui di selezione, "siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura".

Età e disabilità

Il Dlgs 216/2003 mira a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e vieta espressamente le discriminazioni per motivi di religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale, mentre il Dlgs 276/03 protegge contro le discriminazioni legate allo stato di salute fisica e psicologica del candidato. Non è dunque consentito chiedere alle risorse che vengono colloquate la loro età o se hanno una disabilità.

Etnia, provenienza, orientamento religioso e politico

Il Dlgs 215/2003 – attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica – vieta di chiedere durante un colloquio di lavoro informazioni sull’ideologia politica, sulla fede religiosa e sulla nazionalità, per evitare che tra gli elementi di valutazione rientrino fattori legati a provenienza ed etnia.

In tale senso anche lo Statuto dei Lavoratori vieta “al datore di lavoro, ai fini dell’assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale del lavoratore”.

Salute fisica e psicologica e altre informazioni personali

Il Dlgs 276/2003 spiega che un datore di lavoro non può porre domande in fase di colloquio inerenti alla salute fisica o mentale. Una domanda del tipo: “Soffre d’ansia o attacchi di panico?” è quindi inappropriata. Sono vietate dalla legge anche le domande che ruotano intorno la sfera delle informazioni personali che non risultino rilevanti per il ruolo, tra cui l’altezza, il peso, le convinzioni filosofiche, le opinioni o le associazioni politiche, e tante altre ancora.

Quali domande dobbiamo evitare e quali si possono fare durante un colloquio?

Ecco alcuni esempi di domande da evitare:

- Qual è la tua situazione sentimentale?
- Speri di formare una famiglia in futuro?
- Come gestisci gli impegni familiari?
- Hai figli? Se sì, chi se ne occupa?
- Di che etnia sei?
- Hai una disabilità?
- Sei membro di una comunità religiosa?
- Sei coinvolto in attività LGBTQIA+?
- Hai un partner dello stesso sesso?

Di seguito, invece, alcuni esempi di domande per un recruiting inclusivo:

- Quali sono i valori aziendali in cui ti identifichi?
- Quale parte e caratteristica di questo lavoro ti attrae di più?
- Qual è secondo te la sfida più grande di questa posizione?
- Come pensi e vorresti crescere professionalmente in questa azienda?
- Per te cosa significa lavoro di squadra?
- Puoi descrivere le tue esigenze di flessibilità oraria per il lavoro?
- Ci sono particolari supporti o ausili di cui hai bisogno per svolgere al meglio il lavoro?

-
- Sei in grado di svolgere tutte le attività previste dal ruolo o ci sono delle limitazioni?
 - Sei disponibile a fare trasferte per più di tre giorni alla settimana, come indicato nella job description?