

Vincere la discriminazione nelle assunzioni in Europa



PATHS2INCLUDE



1. Scopo e motivazione dello studio

- Stato dell'arte:** gli immigrati hanno minori possibilità di assunzione rispetto agli autoctoni; le madri rispetto alle donne senza figli.
- Lacune nella ricerca:** Conoscenza limitata del motivo per cui alcune imprese sono più propense a discriminare rispetto ad altre.
- Scopo dello studio:** Identificare quali caratteristiche organizzative influenzano la tendenza dei selezionatori del personale a discriminare in base alle responsabilità di cura e all'etnia, in quattro paesi: Germania (DE), Norvegia (NO), Polonia (PL), Romania (RO).

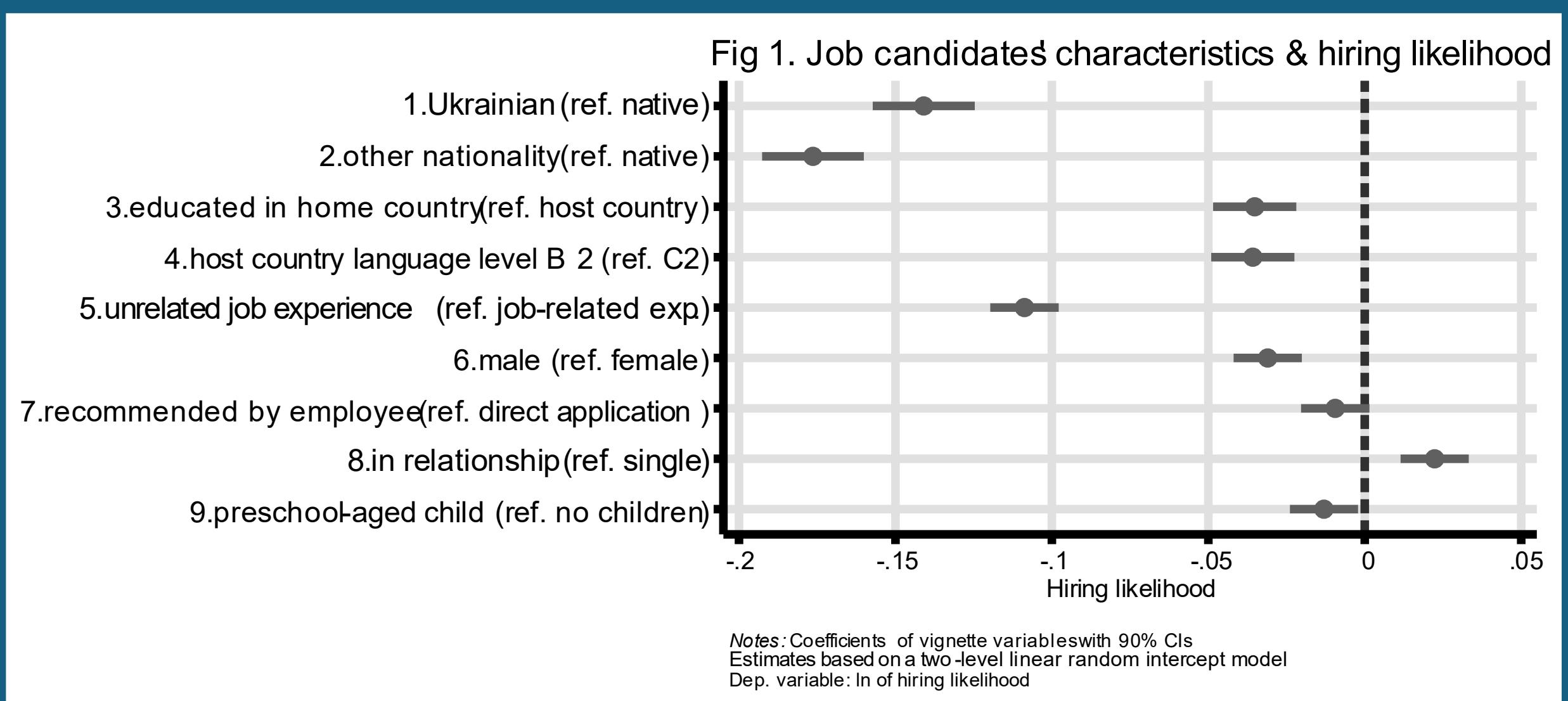
2. Metodi

- Esperimento di indagine fattoriale (FSE):** Selezionatori esperti hanno valutato ipotetici candidati per uno dei cinque posti di lavoro (tecnico ICT, segretaria, impiegata d'ufficio, impiegata contabile, addetta alle vendite). Gli intervistati hanno valutato la probabilità di assunzione (da 0 a 10) di sei ipotetici candidati con caratteristiche assegnate in modo casuale (vedi Fig. 1).
- Questionario di indagine:** Raccolta di informazioni sulle caratteristiche dell'azienda (ad esempio, le politiche di diversità).
- Interviste approfondite con i selezionatori:** Ottenere una comprensione più sfumata della discriminazione nelle assunzioni in contesti organizzativi.
- Discriminazione etnica:** misurata confrontando le probabilità di assunzione dei candidati autoctoni con quelle di due gruppi di immigrati - ucraini e un gruppo di immigrati specifico per paese (siriani in DE e NO; nepalesi in RO; bielorussi in PL).
- Discriminazione basata sull'assistenza:** Misurata confrontando le probabilità di assunzione tra gruppi definiti in base alla genitorialità e allo stato di coppia.

3. Campione

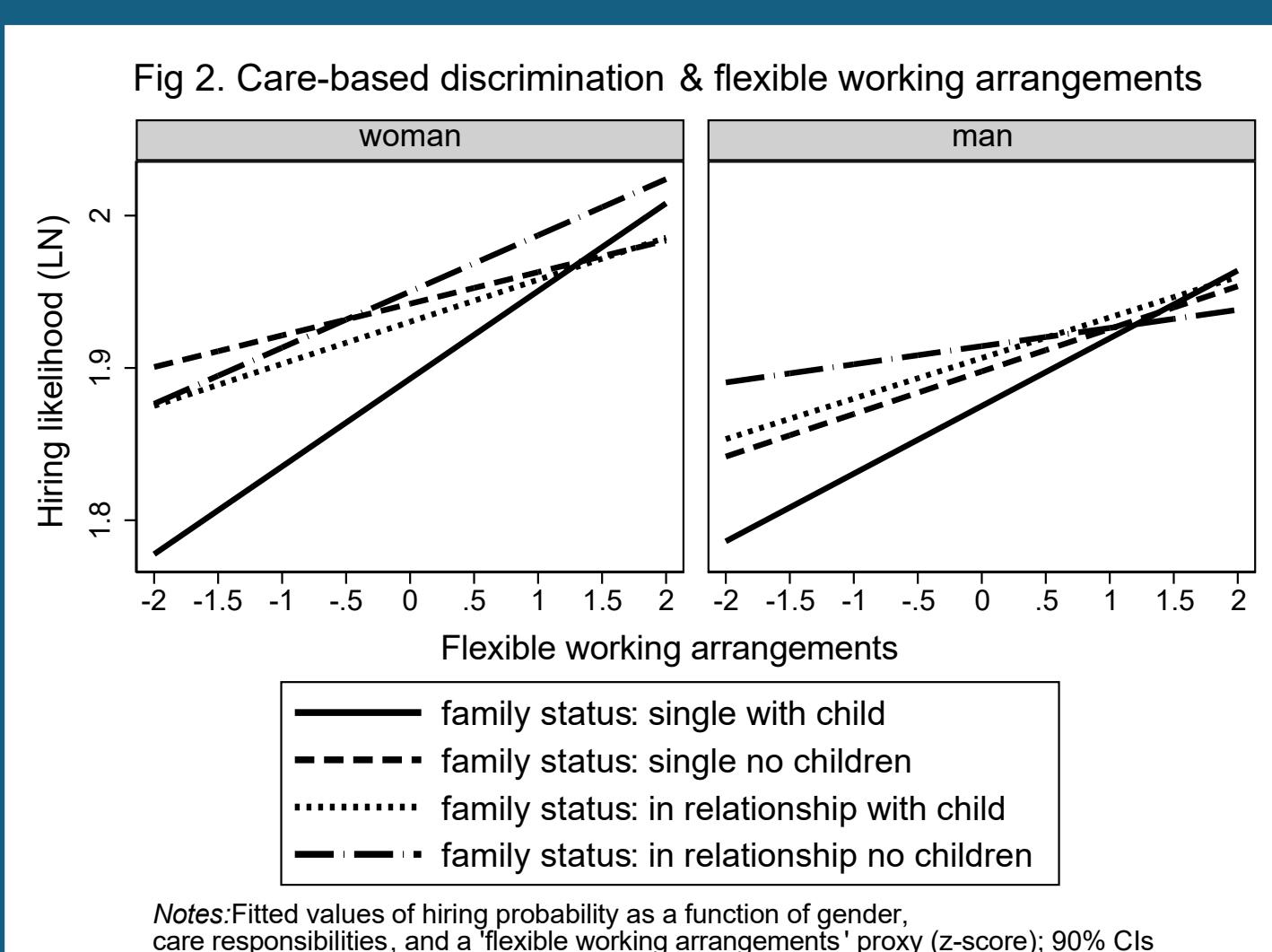
- FSE e questionario:** 500 selezionatori in ogni paese partecipante (DE, NO, PL, RO), per un totale di 2.000 intervistati che hanno valutato 12.000 vignette.
- Interviste approfondite:** 15 selezionatori per paese, 60 in totale.

4. Risultati: Caratteristiche dei candidati al lavoro

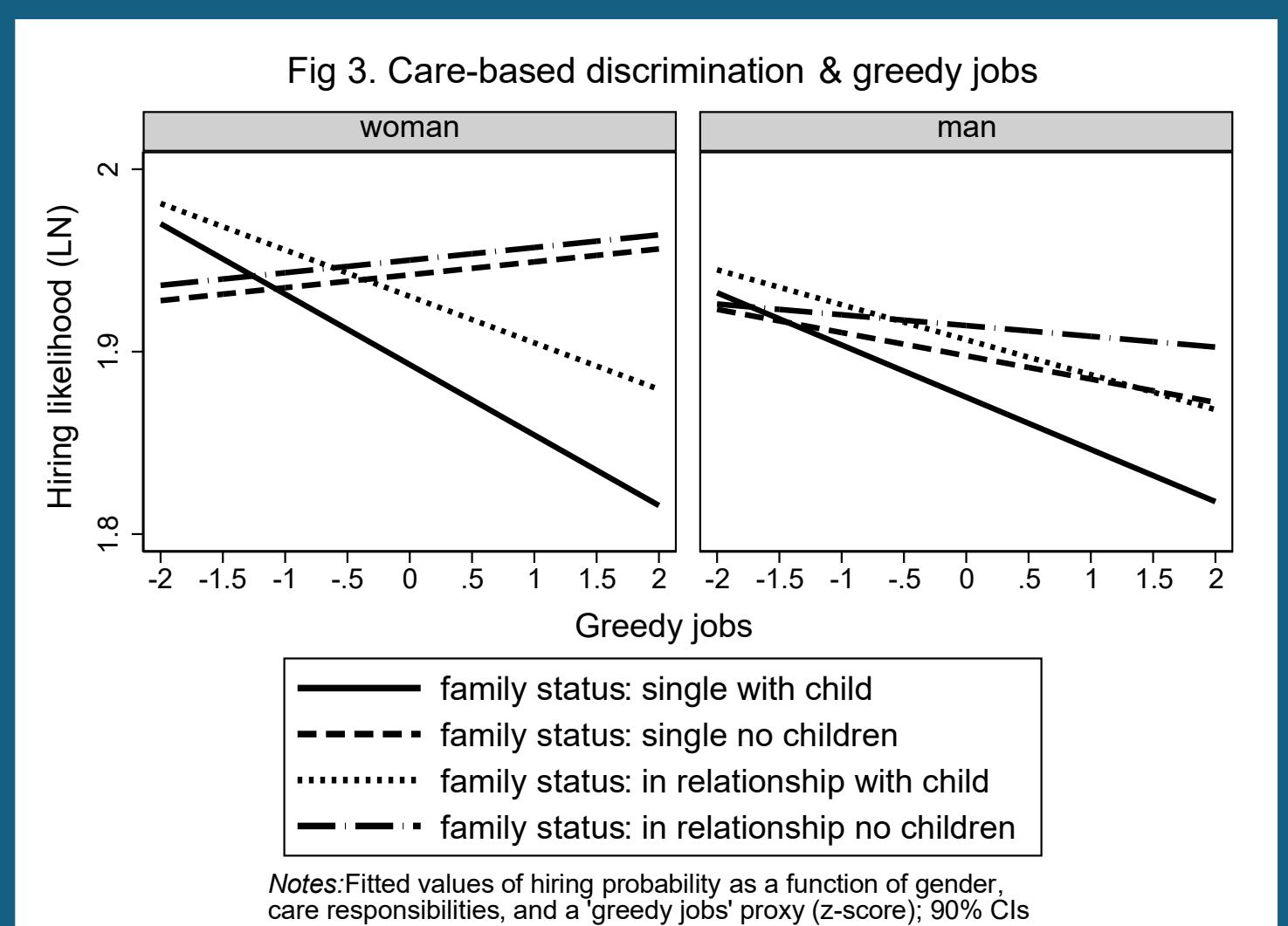


- Segni evidenti di discriminazione etnica:** Gli ucraini (riga 1) e altri gruppi di immigrati (Siriani in NO e DE; Bielorussi in PL; Nepalesi in RO; riga 2) hanno avuto possibilità di assunzione inferiori ai nativi, rispettivamente del 14% e del 17%.
- Ulteriori sanzioni per l'assunzione di migranti:** Rispetto ai nativi, i candidati stranieri hanno avuto minori possibilità di assunzione a causa delle credenziali di istruzione straniere (riga 3) e della minore conoscenza della lingua del paese ospitante (riga 4).
- Prove di discriminazione basata sull'assistenza:** Una piccola penalizzazione della genitorialità (riga 9) e un premio di parentela (riga 8) hanno fatto sì che i genitori single fossero i meno occupabili. Questo effetto è apparso solo tra i candidati di sesso femminile (non mostrato nella Fig. 1).
- Discriminazione nei confronti dei candidati maschi:** Probabilmente riflette la selezione occupazionale (vedi sezione metodi), in quanto i lavori inclusi erano orientati verso settori a prevalenza femminile.
- I colloqui approfonditi rivelano che **le esigenze linguistiche variano a seconda del settore e del paese**. In DE e PL, la lingua locale è fondamentale nei ruoli amministrativi e di contatto con i clienti e la mancata conoscenza della stessa può escludere i candidati. L'IT fa spesso uso dell'inglese; la produzione può accettare più lingue. In NO, il norvegese è importante per l'integrazione e la comunicazione, anche se l'inglese è comune nell'IT. In RO, le aziende internazionali spesso danno priorità all'inglese, ma la lingua locale può essere ancora necessaria per alcuni compiti. Nel complesso, un'elevata conoscenza della lingua locale non è richiesta per tutti i lavori, ma rimane importante.

5. Risultati: Caratteristiche organizzative che influenzano la discriminazione basata sull'assistenza



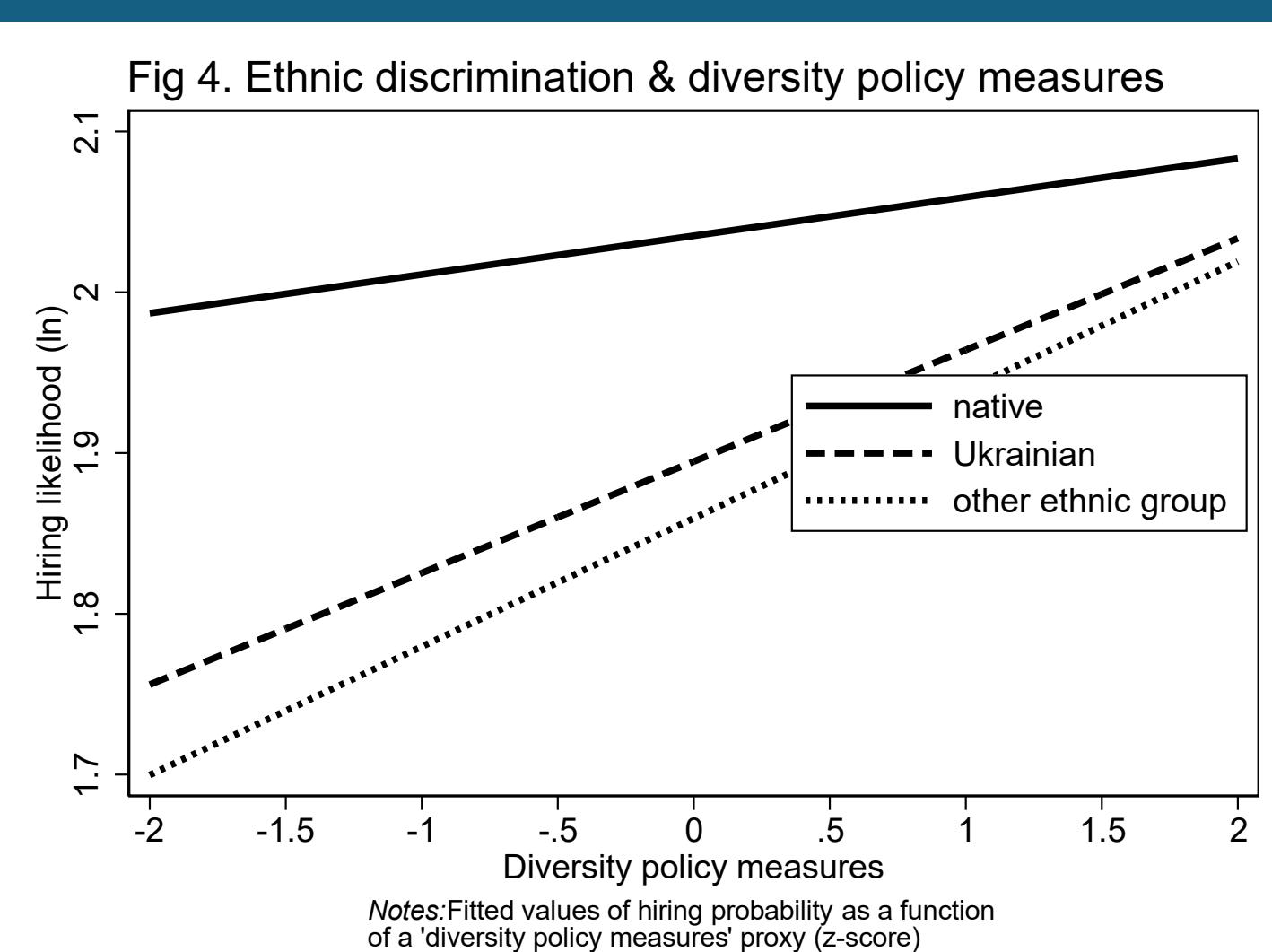
Notes: Fitted values of hiring probability as a function of gender, care responsibilities, and a 'flexible working arrangements' proxy (z-score); 90% CIs



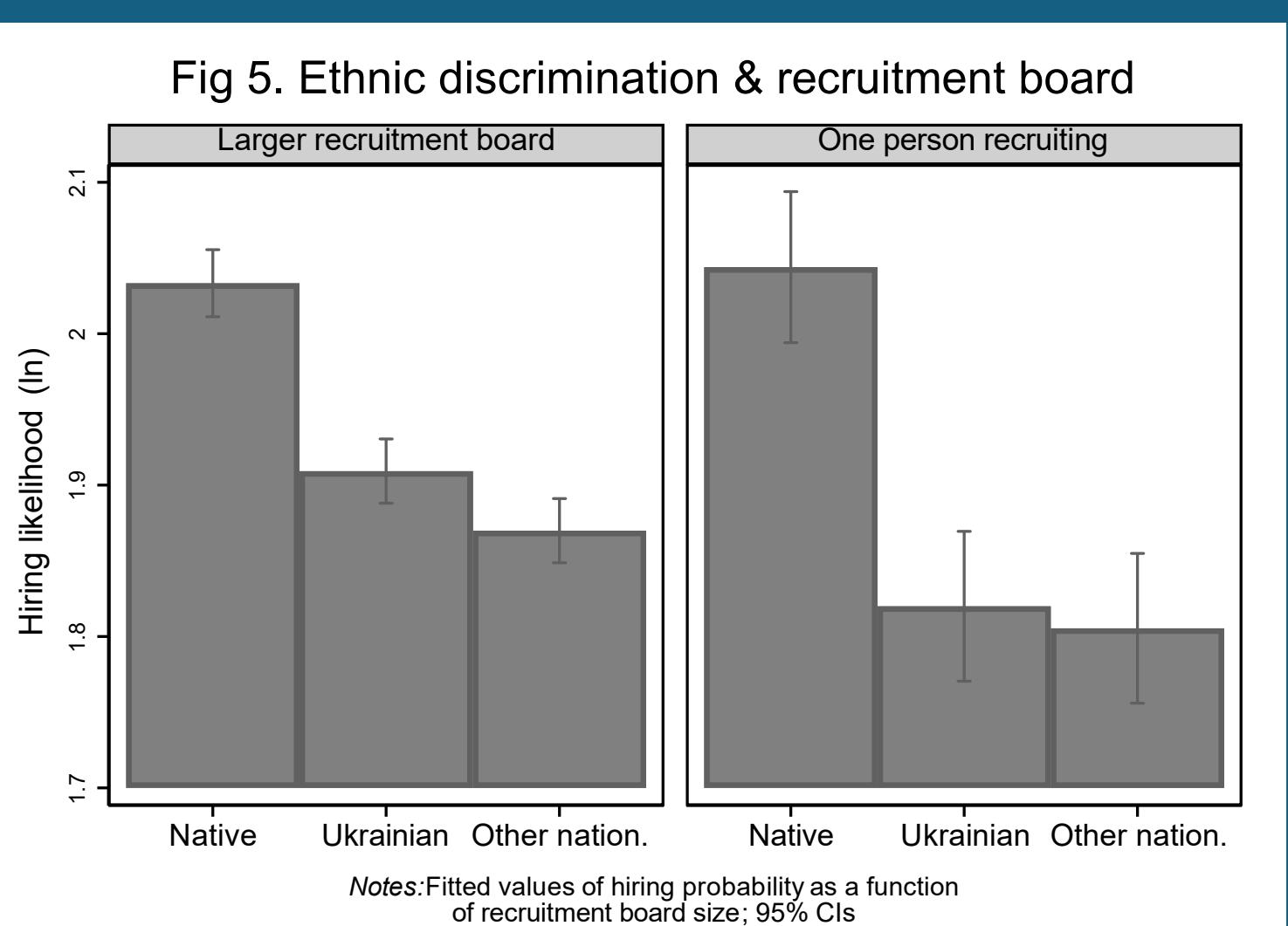
Notes: Fitted values of hiring probability as a function of gender, care responsibilities, and a 'greedy jobs' proxy (z-score); 90% CIs

- Modalità di lavoro flessibili:** La posizione svantaggiata dei genitori single (Fig. 2, linea continua) migliora nelle aziende che offrono opzioni di lavoro più flessibili (ad esempio, orari di inizio/fine lavoro variabili, lavoro a distanza, congedi con breve preavviso), di cui beneficiano in particolare le madri single. Un **andamento simile** si riscontra nelle aziende che attuano **misure di politica della diversità** (non mostrato).
- I lavori esigenti** (imprevedibili, orari lunghi, orari non sociali, spostamenti frequenti) riducono le possibilità di assunzione delle madri indipendentemente dallo status di partner; gli uomini non sono penalizzati (vedi Fig. 3, pannello di sinistra).

6. Risultati: Caratteristiche organizzative che influenzano la discriminazione etnica



Notes: Fitted values of hiring probability as a function of a 'diversity policy measures' proxy (z-score)



Notes: Fitted values of hiring probability as a function of recruitment board size, 95% CIs

- Misure di politica per la diversità:** Misure più incisive a favore della diversità (programmi di mentoring/buddy, formazione, assunzioni orientate alla diversità, task force, sostegno al personale straniero) riducono gli svantaggi per i candidati stranieri (vedi Fig. 4). Dalle interviste emerge che il sostegno personalizzato ai lavoratori migranti è raro; prevalgono l'aiuto informale e programmi generali.
- Panel di assunzione:** Il divario di probabilità di assunzione è minore nelle aziende con panel di assunzione più sviluppati (che comprendono non solo il selezionatore ma anche, ad esempio, un supervisore diretto, uno specialista delle risorse umane o un altro collega) (vedi Fig. 5). Un **andamento simile** si riscontra nelle aziende che offrono forti opportunità di **formazione professionale** (non mostrato).

7. Raccomandazioni politiche

- Modalità di lavoro flessibili:** Incrementare le opzioni flessibili e inclusive (orari flessibili, lavoro a distanza, congedi con breve preavviso) e sostenerle attraverso incentivi o regolamenti, anche nei lavori «esigenti» ad alta richiesta.
- Processi di assunzione:** Promuovere panel di assunzione collettivi e procedure formalizzate con criteri chiari, valutazioni strutturate e linee guida trasparenti per ridurre i pregiudizi.
- Valutazione imparziale delle soft skills:** Definire chiaramente le competenze sociali rilevanti, specificarne il peso nell'assunzione e utilizzare strumenti strutturati per garantire una valutazione coerente.
- Obiettivi di diversità e misure concrete:** Stabilire obiettivi chiari in materia di diversità, sostenuti da azioni concrete come assunzioni inclusive, mentoring e sostegno mirato ai dipendenti stranieri.
- Opportunità di formazione:** Espandere la formazione tecnica e sulle competenze trasversali, comprese le opzioni personalizzate e multilingue, per rafforzare la fiducia, colmare i divari di competenze e ridurre i rischi di discriminazione.

PATHS2INCLUDE è un progetto di ricerca triennale finanziato da Horizon Europe che studia gli aspetti multidimensionali della discriminazione, le politiche che potrebbero ridurre le disuguaglianze e promuovere l'inclusione sociale sul mercato del lavoro europeo, e i fattori di rischio di vulnerabilità che potrebbero emergere nel futuro dell'occupazione. La ricerca si concentra su tre processi chiave del mercato del lavoro: l'assunzione, i percorsi di carriera e l'uscita precoce dalla vita lavorativa, prestando particolare attenzione alla partecipazione al mercato del lavoro all'intersezione di genere, etnia, età, salute, disabilità e responsabilità di cura.



Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea. Né l'Unione europea né l'autorità che rilascia l'autorizzazione possono esserne ritenuti responsabili.