



Le candidature anonime aiutano donne e stranieri a trovare lavoro?

Problema

Nonostante i divieti imposti dalle normative nazionali e internazionali, le discriminazioni legate al genere e all'origine possono ancora influenzare l'accesso al mercato del lavoro.

È cosa nota il fatto che soggetti con diverse caratteristiche mostrino in media diverse condizioni rispetto al mercato del lavoro. In alcuni casi queste differenze si manifestano in relazione a particolari categorie per le quali si paventa un rischio di discriminazione. Due esempi classici sono quelli delle donne e degli stranieri, per i quali si osservano livelli sistematicamente inferiori sia dal lato dell'occupazione che dal lato delle retribuzioni.

Persino in Svezia (in cui si realizza l'intervento qui descritto), paese all'avanguardia nelle politiche di genere e di integrazione, vi è un divario non trascurabile sia rispetto al tasso di occupazione sia rispetto alle retribuzioni percepite. Nel 2008 il tasso di occupazione femminile era del 73%, rispetto al 78% della popolazione maschile. Più marcato è il gap per gli stranieri, che rappresentano il 13% della popolazione svedese: nel 2007 solo il 54% era occupato, mentre lo era l'82% della popolazione locale.

L'esistenza di differenze nei tassi di occupazione e nei redditi non costituisce una prova oggettiva dell'esistenza di un processo discriminatorio, dal momento che altri fattori possono caratterizzare in modo fisiologico tali differenze. Inoltre, il divieto di discriminare il lavoratore per motivi di genere, credo, etnia, orientamento sessuale e disabilità è sancito in tutti i paesi occidentali. Nei paesi europei vi sono normative sia a livello comunitario che a

livello nazionale a tutela delle pari opportunità. È tuttavia ovvio che la discriminazione possa agire a livello implicito e formalmente non controllabile.

Soluzione

Se un sistema di reclutamento prevede la presentazione di candidature anonime, l'assenza di conoscenza delle caratteristiche su cui si basa la discriminazione dovrebbe favorire una selezione imparziale. Almeno fino al momento di un eventuale colloquio.

Se il problema riguarda la tendenza dei datori di lavoro o degli addetti al reclutamento di operare una discriminazione delle candidature sulla base di sesso e nazionalità, una soluzione può consistere nel non rendere note tali caratteristiche.

Un esempio di applicazione delle candidature anonime viene dalla Svezia (AAP: anonymous application procedures): per verificarne gli effetti antidiscriminatori, nel febbraio 2004 viene lanciato un esperimento pilota nella città di Gothenburg. L'esperimento è svolto durante una selezione per posti di lavoro nel settore pubblico (coinvolgendo 1.408 candidature a fronte di 62 posti disponibili per mansioni di vario tipo: 15 nelle scuole materne, 6 come insegnanti, 6 nei servizi sociali, 11 per manager, 16 nel settore della salute e 8 in altri servizi); la maggiore differenza rispetto all'ambito privato consiste nell'obbligo di pubblicazione dei posti vacanti, anche presso gli sportelli dei servizi pubblici per l'impiego.

Il progetto prevede che coloro che si candidano per posizioni offerte dall'amministrazione pubblica di due distretti della città presentino un curriculum



vitae anonimo, ovvero senza il proprio nome e senza alcun riferimento che possa far intuire il genere o l'origine del candidato.

I responsabili delle assunzioni nei distretti coinvolti nella sperimentazione selezionano quindi i candidati per il colloquio esclusivamente in base alle altre caratteristiche. Solo al momento del colloquio i candidati escono dall'anonimato. Al momento della scelta della persona da assumere i responsabili sono quindi a conoscenza dei profili completi.

Risultati

Presentare un curriculum vitae in forma anonima migliora le possibilità per donne e stranieri di essere selezionati per sostenere un colloquio di lavoro. Tuttavia solo per le prime questa opportunità si traduce in una maggiore probabilità di essere assunte.

Alla presentazione dei risultati va premesso che una politica di questo tipo non è scevra da costi (ad esempio un aumento dei carichi di gestione amministrativa) o risvolti potenzialmente negativi (nascondere efficacemente la nazionalità e il genere potrebbe significare in alcuni casi l'occultamento di informazioni distintive dal punto di vista professionale).

Nei due distretti in cui si adotta la politica delle candidature anonime non ci sono differenze significative per donne e stranieri, rispetto a maschi e lavoratori locali, nelle chance di accedere a un colloquio. Tale uniformità di risultati si pone in contrasto con il gap negativo che si sarebbe manifestato ricorrendo al consueto sistema di candidatura non anonima. In definitiva, si stima che con l'utilizzo di curriculum anonimi la probabilità di essere ammessi a un colloquio sia accresciuta per entrambe le categorie di almeno 8 punti percentuali.

Un'analisi dei dati relativi alle assunzioni conferma solo in parte l'effetto positivo appena descritto. Una volta superato lo scoglio dell'accettazione per un colloquio, l'anonimato viene infatti a mancare, e la decisione sull'eventuale assunzione è presa

disponendo di tutte le informazioni sul candidato.

Effetto dei CV anonimi su:	Probabilità di colloquio	Probabilità di assunzione
Donne	+8.8%	+6.5%
Stranieri non occidentali	+8.4%	+0.4%
Stranieri occidentali	+3.7%	+3.0%

Per quanto riguarda le donne, la probabilità di essere assunte aumenta di oltre 6 punti percentuali, equiparandone sostanzialmente le chance a quelle degli uomini. Tra gli stranieri si manifestano due situazioni diverse: gli occidentali sembrano recuperare il gap negativo anche sul lato della probabilità di assunzione (ma la scarsa numerosità dei soggetti analizzati non permette di trarre conclusioni certe), mentre tra i non occidentali il malus all'entrata, compensato dall'anonimato sul fronte dei colloqui, resta invariato nella probabilità di assunzione.

Metodo

Lo studio si basa su un confronto con gruppo di controllo: gli esiti nella selezione per i colloqui e per le assunzioni nei distretti che ricorrono alle candidature anonime sono confrontati con quelli di un altro distretto della stessa città. Il confronto dei risultati è condotto, per fare emergere le differenze da imputare alle candidature anonime, ripristinando la parità di condizioni rispetto a fattori osservabili potenzialmente confondenti, tanto dal lato dei lavoratori quanto da quello dei distretti.

BIBLIOGRAFIA: ASLUND O., SKANS O.N. (2012), DO ANONYMOUS JOB APPLICATION PROCEDURES LEVEL THE PLAYING FIELD?, *ILRREVIEW*, 65(1).

AUTORE DELLA SCHEDA: LISA ZAQUINI (ASVAPP)

