



Ancora oggi in molte aziende, durante il colloquio di lavoro, si chiede alle candidate se vogliono avere figli (ed è vietato), o se sono disposte a viaggiare. Che fare? Mostrarsi sicure di sé. E alla pari con i selezionatori

Discriminazioni

Oggi le ragazze hanno introiettato il diritto alla parità di genere. Per questo al momento del colloquio spesso restano spiazzate.

Le domande le facciamo noi

di Paola Centomo - foto di Nik Hartley

In un colloquio di lavoro, a una donna vengono poste domande che neanche sfiorano un candidato maschio. "Ha figli? Ne vuole avere? E quando?" rappresentano la *sliding door* su cui impattano ancora moltissime giovani professioniste, chiamate a rassicurare l'azienda sul fatto che no, i figli non sono in programma o, semmai, davvero molto in là nel tempo. Una vergognosa abitudine che ancora morde e che è stata quantificata da una ricerca realizzata da Gi Group Holding e Fondazione Gi Group su imprese della logistica e dei trasporti. **segue**

Lavoro: le domande le facciamo noi

REQUISITI ti, dell'Information and Communication Technology, della meccanica e dell'automotive: il 60 per cento delle aziende coinvolte ha ammesso di porre domande effettivamente diverse a uomini e donne durante i colloqui di lavoro. E il quesito maggiormente diretto alle donne è proprio quello sulle prospettive di genitorialità, percepito come un costo aggiuntivo, la minaccia di una minore produttività, l'anticamera di un possibile abbandono dell'attività lavorativa.

La stessa ricerca, che è intitolata "Women4: superare le disparità di genere per un futuro del lavoro sostenibile", ha anche indagato il vissuto delle lavoratrici: ebbene, oltre la metà ha percepito discriminazioni nel corso dell'esperienza lavorativa o in fase di selezione. E più del 20 per cento ha dichiarato: "Mi è stato chiesto se intendessi avere figli". «Il dato raccolto ci ha particolarmente colpiti. La diffusione di questa prassi lascia intuire come ancora oggi molte aziende, almeno fra quelle rispondenti ma temo non solo fra loro, non utilizzino, o non siano a conoscenza, di pratiche e tecniche di selezione prive di *bias* di genere (le distorsioni del giudizio basate sugli stereotipi di genere, ndr) per ridurre l'impatto degli stereotipi di genere, appunto, in fase di selezione», commenta Rossella Riccò, Responsabile del Centro Studi ODM Consulting, che ha realizzato la ricerca.

Ogni discriminazione è proibita

Diciamolo subito: porre questa domanda non è solo una pratica discriminatoria. Chiedere "Lei pensa di avere dei figli?", ma anche "È sposata?", "Ci dica qualcosa della sua famiglia" è illegale. L'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità vieta infatti "qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione...". E aggiunge il divieto di discriminazione "attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive". In pratica, in nessun modo la vita privata e familiare può determinare o meno l'assunzione e, tantomeno dunque, venire esplorata.

C'è la Consigliera di Parità a vigilare

«Nelle multinazionali ciò è risaputo e i codici di condotta anti discriminazione adottati, nonché la formazione seguita anche su tali tematiche dagli specialisti della selezione, hanno da tempo liberato i colloqui da indagini di questo tipo. Le multinazionali dovrebbero ormai fare da scuola e indurre le tante

piccole imprese che ancora applicano pratiche discriminatorie a voltare pagina», afferma Monica Magri, HR & Organization Director di The Adecco Group Italia. Ma se accade, come rispondere? «Non si può che reagire denunciando», risponde in maniera netta Magri. «Peraltro, esiste una figura istituzionale a cui rivolgersi proprio in casi come questi - la Consigliera di Parità - che è stata istituita appunto per vigilare sull'attuazione dell'uguaglianza di opportunità sul lavoro. So molto bene che non si è sempre e facilmente nelle condizioni di fare una denuncia, così come effettivamente può succedere che dichiara-

55%
delle donne
ha ricevuto
domande sui figli
durante
il colloquio

69%
non interagisce
bene con
i selezionatori

70%
delle donne è
confuso durante la
ricerca del lavoro

Dati: Osservatorio Jobiri

La preparazione è cruciale

L'Osservatorio di Jobiri, il primo consulente digitale di carriera basato sull'intelligenza artificiale, ha voluto indagare lo stesso tema e lo ha fatto con un rilevamento compiuto su 1053 donne tra i 18 e i 65 anni che si sono avvalse dei loro servizi. Risultato: il 55 per cento ha dichiarato di aver precedentemente ricevuto domande durante il colloquio sulla gestione dei figli e il 69 per cento di non essere riuscita a interagire efficacemente con i selezionatori.

Anche Claudio Sponchioni, cco di Jobiri, non fa sconti. «Davanti a domande vietate dalla legge bisognerebbe alzarsi e andarsene. Se si ha bisogno di quel posto, se non si hanno alternative, se in ogni caso si è deciso di puntarci io consiglio, comunque, di precisare che quelle domande non sono ammissibili. Quindi, in seconda battuta, di costruire un dialogo con l'interlocutore che lo rassicuri circa i suoi

timori, ma senza tradire le proprie convinzioni e i propri progetti. Per esempio, cominciare con l'affermare che si è forti sostenitrici della separazione tra la sfera privata e quella professionale può essere un buon modo per spostare il colloquio su uno scenario più neutro. Raccontare, poi, in modo convincente le proprie competenze in linea con quelle ricercate dall'azienda e i successi già raggiunti, precisando - se si hanno figli - di avere maturato tutto mentre li si cresceva, spingerà il dialogo sul piano delle capacità e ci proietterà nella futura

RECUPERO

Lavoro: le domande le facciamo noi

SENZ'ALTRO posizione professionale. Il messaggio che si manda allo specialista della selezione diventa questo: è lei che vuole farmi sentire inadeguata, ma io non lo sono affatto. Infine, si può precisare di poter contare su solide risorse organizzative che, in caso di figli, non intaccheranno le performance aziendali. Insomma, lo scopo è comunicare di tenere molto alla propria vita professionale, al pari di quella familiare. Sul piano più generale, per sentirsi a proprio agio davanti al selezionatore vale una sola regola: prepararsi al colloquio, prepararsi davvero molto bene. La preparazione è, in assoluto, l'elemento cruciale.

E aggiunge: «Per costruire un contesto di incontro a noi favorevole, possiamo chiedere - nel momento in cui viene fissato l'appuntamento - chi sia il selezionatore e che tipologia di colloquio affronteremo. Si tratta di una richiesta legittima, che tendenzialmente genera una buona impressione, che aiuta a pianificare un incontro più sereno, ma che raramente viene portata avanti dai candidati».

Sono i talenti a scegliere le aziende

Fatto sta che essere una donna piuttosto che un uomo condiziona il colloquio in uno spettro di questioni ben più ampio rispetto alla genitorialità. Lo studio di Gi Group Holding e Fondazione Gi Group rileva che la maggioranza delle aziende studiate - certo, tutte attive in ambito a forte occupazione maschile - riservano specificamente alle donne candidate, e non agli uomini, domande sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulla disponibilità a viaggiare, ma anche sull'attitudine alla leadership e sulle competenze tecniche possedute, rivelando quanto restino potenti gli stereotipi sull'inadeguatezza femminile al comando e alle aree tecniche e tecnologiche, e quanto rimanga ancora da fare per costruire processi di selezione equi e privi di pregiudizi.

«Specie le donne più giovani hanno introiettato piuttosto bene il diritto all'equità di genere, anche grazie a un contesto complessivo che si è fatto, effettivamente, più attento e proattivo su questi temi. Ma quando il colloquio di lavoro assume una piega discriminatoria e sessista, non è affatto detto che riescano a farlo valere, questo diritto. Molte volte si congelano, come spiazzate da un'avversione che non si aspettano. Si sentono confuse, messe improvvisamente in discussione: è la classica situazione che rivela la differenza tra la teoria e la pratica», dice Lucilla Bottecchia, psicoterapeuta e partner di Wise Growth, organizzazione che da lungo tempo supporta le aziende sviluppando progetti per promuovere l'inclusione.

«Dovrebbero domandare all'interlocutore "Perché chiede a me, donna, se mi sento adatta a una posizione di leadership?"; in questo modo, richiamano lo specialista alla responsabilità di rispondere. Se quest'ultimo ha espresso la domanda in buona fede, potrà scusarsi; viceversa, dovrà dare una spiegazione».

Continua Bottecchia: «Chi si presenta a un colloquio deve sapere che la postura da assumere è quella che fa sentire su un piano paritario con il recruiter: è dunque auspicabile che ponga le domande che desidera, mettendo in campo apertura e curiosità. Chiedere se l'azienda prevede i congedi parentali

o ha programmi specifici sulle carriere femminili è naturale e auspicabile, a maggior ragione adesso. Oggi sono sì le aziende a scegliere i talenti ma, simultaneamente, sono anche i talenti a scegliere le aziende, e le desiderano in linea con i propri valori. La parità di genere, così come il benessere mentale, sono in testa ai valori delle nuove generazioni, e le aziende lo sanno molto bene».

«Le organizzazioni stanno via via capendo che le competenze contano sopra a tutto e che chi le detiene è un capitale preziosissimo, indipendentemente dal fatto che sia un uomo o una donna», dice Paola Zaffino, HR consultant di Gi Group, prima agenzia per il lavoro italiana con oltre 200 filiali. «Oggi vedo più frequentemente ragazze sicure di sé, molto competenti e brave nel raccontarsi, capaci di fare emergere nei colloqui anche soft skills tradizionalmente associate al femminile e che oggi sono molto ricercate dalle aziende, come l'attitudine al multitasking e al problem solving, ma anche la capacità di adattarsi ai contesti. Invito le ragazze ad andare incontro ai colloqui di lavoro con consapevolezza e sicurezza».

L'autenticità è una spinta a crescere

Aggiunge Monica Magri: «È vero che le donne tendono a essere autocritiche, nonostante abbiano provate competenze: è, per esempio, risaputo che le ragazze si laureano di più, prima e meglio dei ragazzi. Ma oggi ci troviamo nel mezzo di un cambiamento culturale forte, nel quale si stanno affermando stili di leadership completamente nuovi, che consentono di mettere in campo se stesse, il proprio mondo, i valori in cui si crede, l'autenticità: non è più necessario fare gli uomini per essere efficaci e credibili. Anzi, oggi è proprio il nostro essere persone autentiche che può darci la spinta per crescere, emergere, creare valore e farcelo riconoscere, indipendentemente dal genere in cui ci identifichiamo».

IO

© RIPRODUZIONE RISERVATA

71,9%

le donne 25-49
anni occupate
senza figli

53,4%

quelle occupate
con almeno
un figlio di meno
di sei anni

Dati Istat

15esimo

il posto dell'Italia
tra i 27 Paesi
europei nel Gender
Equality Index

Dati Eige