

RECRUITMENT BIAS CHECK

Check-list operativa per il riconoscimento e la mitigazione dei bias nei processi di selezione del Personale

Data: __/__/____ Posizione aperta: _____ Compilazione a cura di: _____

Fase del processo	Possibile bias*	Domande di controllo ("Bias check")	✓ / ✘	Azione di mitigazione
1 Definizione profilo	<ul style="list-style-type: none"> Affinity bias (preferenza per candidate/i "simili a noi"). Gender bias nei requisiti 	<ul style="list-style-type: none"> I requisiti elencati sono realmente necessari o rischiano di escludere gruppi (es. "esperienza manageriale" vs "leadership informale")? Il language check elimina termini con connotazione di genere ("aggressivo", "nurturing")? 		<ul style="list-style-type: none"> Rivedere job description con un tool di gender-neutral language. Condividere il profilo con un panel misto per feedback.
2 Sourcing e outreach	<ul style="list-style-type: none"> Network bias (candidate/i da stesse università /aziende) Affinity bias nei referral 	<ul style="list-style-type: none"> Da quali canali arrivano i CV? Sono diversificati (job board generaliste, community under-rappresentate)? Qual è la % di referral rispetto al totale? 		<ul style="list-style-type: none"> Aggiungere canali mirati (ONG, associazioni di categorie protette). Limitare il peso dei referral nel ranking iniziale.
3 Screening CV	<ul style="list-style-type: none"> Name/origin bias Education bias 	<ul style="list-style-type: none"> Sto valutando il contenuto davvero rilevante per il ruolo, o mi lascio influenzare da nome, etnia, università? 		<ul style="list-style-type: none"> Implementare una procedura di blind screening: rimuovere nome, foto, data di laurea, etc.
4 Colloquio telefonico	<ul style="list-style-type: none"> Halo effect (prima impressione con effetto distortente). Stereotype bias 	<ul style="list-style-type: none"> Ho preso appunti strutturati o mi baso su impressione generale? 		<ul style="list-style-type: none"> Usare script di domande identiche per tutti/e. Registrare risposte su griglia di valutazione predefinita.
5 Colloquio tecnico/comportamentale	<ul style="list-style-type: none"> Contrast bias (confronto con candidato/a precedente) Affinity/Similarity bias 	<ul style="list-style-type: none"> Sto usando scale di valutazione chiare (es. range 1-5)? Ho definizioni esplicite per ciascun criterio/competenza esplorata? Ho esempi comportamentali concreti per l'attribuzione di ciascun punteggio / livello di possesso? 		<ul style="list-style-type: none"> Introdurre dispositivi di valutazione con indicatori comportamentali. Panel misto di intervistatori/intervistatrici ed esercizio di calibration prima di valutare.
6 Decisione finale	<ul style="list-style-type: none"> Confirmation bias (cerco conferme della mia idea) Groupthink 	<ul style="list-style-type: none"> Ho discusso le valutazioni con un panel diversificato? Abbiamo rivalutato i dati (KPI di diversity dei candidati)? 		<ul style="list-style-type: none"> Richiedere approvazione da parte di un Diversity Champion o HR Business Partner. Confrontare statistiche di selezione per verificare eventuali scarti sproporzionati.
7 Feedback al/alla candidato/a	<ul style="list-style-type: none"> Attribution bias (colpevolizzo il/la candidato/a anziché il processo) 	<ul style="list-style-type: none"> Il feedback è basato su fatti osservati o impressioni soggettive? 		<ul style="list-style-type: none"> Fornire feedback oggettivo e strutturato, evitando commenti su tratti personali.

RECRUITMENT BIAS CHECK

Check-list operativa per il riconoscimento e la mitigazione dei bias nei processi di selezione del Personale

*Definizioni

Affinity bias	<p>L'affinity bias (o pregiudizio di affinità) è un tipo di bias cognitivo che porta le persone a preferire, favorire o fidarsi maggiormente di chi ha caratteristiche simili alle proprie – come l'origine, l'etnia, il genere, il background educativo, l'esperienza lavorativa o persino interessi personali. In pratica, tendiamo ad avere una predisposizione positiva verso chi ci assomiglia, consciamente o inconsciamente.</p> <p>Nel contesto dei referral (strategia di recruiting in cui gli Stakeholder di un'Azienda sono incoraggiati a segnalare candidati/e qualificati/e per posizioni aperte), l'affinity bias è la tendenza a preferire candidati/e segnalati/e da persone del proprio network, spesso in base a somiglianze personali (es. background, interessi, stile di lavoro) anziché sulle effettive competenze e capacità richieste per la posizione.</p> <p>Le aziende che si affidano principalmente ai referral potrebbero involontariamente rafforzare un ambiente omogeneo, escludendo talenti diversi o provenienti da background meno rappresentati.</p>
Attribution bias	<p>L'attribution bias (o pregiudizio di attribuzione) è un errore sistematico nel giudicare le cause del comportamento proprio o altrui. In altre parole, è la tendenza a dare spiegazioni distorte sul perché le persone (inclusi noi stessi) agiscono in un certo modo.</p>
Confirmation bias	<p>Il confirmation bias (o pregiudizio di conferma) è la tendenza psicologica a cercare, interpretare e ricordare le informazioni in modo da confermare le proprie convinzioni preesistenti, ignorando o sminuendo quelle che le contraddicono.</p>
Contrast bias	<p>Il contrast bias (o pregiudizio di contrasto) è un bias cognitivo che si verifica quando la valutazione di qualcosa è influenzata dal confronto con ciò che è stato visto prima, anziché da criteri oggettivi. In altre parole, giudichiamo qualcosa non per com'è realmente, ma in relazione a ciò che l'ha preceduto.</p>
Education bias	<p>L'education bias (o pregiudizio legato al background educativo) è un tipo di bias cognitivo o sistemico che porta a valutare una persona in base al suo percorso di studi, attribuendo più valore a certe scuole, università o titoli rispetto ad altri – spesso senza una reale correlazione con la competenza o l'idoneità al ruolo.</p>
Gender bias	<p>Il gender bias (o pregiudizio di genere) è un pregiudizio o atteggiamento discriminatorio basato sul genere di una persona, che può influenzare decisioni, valutazioni e comportamenti, spesso in modo inconsapevole.</p>
Groupthink	<p>Il groupthink è un fenomeno psicologico e sociale in cui un gruppo prende decisioni in modo irrazionale o inefficace a causa di una tendenza dei membri a cercare di evitare conflitti e mantenere l'armonia del gruppo a tutti i costi.</p>
Halo effect	<p>L'halo effect (in italiano: effetto alone) è un bias cognitivo per cui la nostra impressione generale su una persona (spesso basata su una sola qualità evidente) influenza il giudizio su altri aspetti della sua personalità o competenza.</p>
Name/origin bias	<p>Il name/origin bias (in italiano: pregiudizio legato al nome o all'origine) è la tendenza, spesso automatica, a favorire o penalizzare una persona solo leggendo il suo nome, che viene associato (in modo corretto o errato) a una determinata nazionalità, religione, etnia o contesto sociale.</p>
Network bias	<p>Il network bias è un tipo di pregiudizio che si manifesta quando le opportunità professionali (assunzioni, promozioni, progetti, visibilità) sono distribuite in modo non equo perché si basano principalmente sulla rete di contatti personali o professionali anziché sul merito o le competenze. Chi fa parte di una rete di relazioni "giuste" (amici, ex colleghi, università prestigiose, contatti aziendali) ha più possibilità di essere raccomandato, scelto o visibile, mentre chi non ha accesso a queste reti può essere ignorato, anche se è più qualificato.</p>
Stereotype bias	<p>Lo stereotype bias (in italiano: pregiudizio da stereotipo) è un tipo di bias cognitivo che si manifesta quando giudichiamo una persona in base a stereotipi associati al gruppo a cui appartiene, anziché sulla base delle sue caratteristiche individuali. Appliciamo quindi generalizzazioni (positive o negative) a qualcuno solo perché appartiene a un certo genere, etnia, età, religione, orientamento sessuale o ruolo sociale, senza conoscerlo veramente.</p>

RECRUITMENT BIAS CHECK

Check-list operativa per il riconoscimento e la mitigazione dei bias nei processi di selezione del Personale

Come usarla in pratica

1. Prima di iniziare:

Compilare insieme (Recruiter + Hiring Manager + eventuali ulteriori figure coinvolte nel processo) la bias check per la posizione aperta.

2. Durante il processo:

Segnare ogni volta “ok” o “red flag” (bias rilevato) e raccogliere evidenza (✓ / ▶).

3. A chiusura:

Analizzare tutte le red flag, discutere rimedi e aggiornare job description ed eventuali ulteriori strumenti utilizzati a supporto del processo (es. traccia colloquio, scheda candidato/a, etc.).

4. Monitoraggio continuo:

Includere nel cruscotto D&I (monitoraggio KPI) i tassi di “red flag” per fase e altre eventuali variabili di interesse (es. tipologia di posizione aperta, periodo dell’anno in cui viene svolta la selezione, etc.) per alimentare il ciclo PDCA.

In questo modo il processo di selezione non sarà equo soltanto “a parole”, ma dotato di controlli concreti per prevenire pregiudizi, stereotipi ed unconscious bias, fornendo un’opportunità concreta per valorizzare la diversità già nelle fasi di prima interfaccia con il contesto organizzativo.

Versione 00 Giugno2025

Strumento realizzato a cura di: Prima Training & Consulting srl Società Benefit

Per maggiori informazioni e approfondimenti scrivi a:

Dott.ssa Ilaria Trainito - Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, Consulente e Formatrice aziendale

✉ trainito@webprima.it