ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 174 Wednesday 29 september 2021

Prevenire le cause anti-discriminazione con l'e-learning negli USA

Come può l'elearning aiutare a prevenire la discriminazione nelle aziende?

La diversificazione è diventata obbligatoria per le aziende statunitensi e quindi la funzione HR ne deve tenere conto. I recruiter possono guidare i datori di lavoro su come condurre le procedure di selezione in modo adeguato. Oltre a questo, la gestione dell'archivio è diventata critica perché le aziende possono essere controllate per le loro procedure di assunzione in qualsiasi momento. I registri possono anche rendere conto del valido motivo per cui un candidato è stato rifiutato e provare che non è stato a causa di qualsiasi tipo di **discriminazione basata**, per esempio, **su nazionalità, genere, orientamento sessuale**.

Con l'aiuto dell'**e-learning**, si può creare e rendere facilmente accessibile il contenuto della **formazione legale antidiscriminazione** con un LMS. Quindi l'e-learning può aiutare tutte le aziende a fornire i contenuti della formazione sulla conformità alle risorse umane. Infatti, le regole di conformità devono essere seguite da principio, a partire dalla procedura del colloquio stesso, dove non si possono fare determinate domande delicate che possono portare a gravi cause legali basate sulla discriminazione. Quando a un candidato viene posta una qualsiasi domanda impropria, egli può rifiutarsi di rispondere. I diversi argomenti su cui un intervistatore non può fare domande sono la razza, la cittadinanza, lo stato di gravidanza, la posizione coniugale, le disabilità, le condanne e gli arresti, il sesso, ecc.

Oltre al discorso di **conformità**, un'azienda ha bisogno di dare il meglio di sé nella fase di colloquio perché un dipendente potrebbe rimanere scontento del colloquio stesso. Potrebbe sentirsi scoraggiato a unirsi all'azienda a causa dell'immagine che l'azienda stessa ha dato di sè in quell'occasione. Se l'azienda non è rinomata per la sua cultura del lavoro, allora è meglio essere trasparenti perché siti come Glassdoor possono rivelare tutti i dettagli sull'ambiente di lavoro.

La regola ADA

La **US Equal Employment Opportunity Commission** (ADA) ha prescritto che è ingiusto escludere dal percorso di selezione o rifiutare i candidati che hanno una storia di **malattie pregresse**, come la depressione o altri disturbi, anche temporanei (con durata pari o inferiore a 6 mesi). Se un candidato con disturbi clinici risulta adatto alla posizione per qualifiche ed esperienza, è necessario che il datore di lavoro gli offra condizioni di lavoro più confortevoli, come una rampa in ufficio in modo che possa muoversi facilmente sulla sua sedia a rotelle.

Quando un candidato disabile viene valutato, secondo l'ADA, non gli si può chiedere di sottoporsi a uno **screening medico** per essere selezionato ed assunto. Tuttavia, una volta che un dipendente ha iniziato a lavorare e ha richiesto delle condizioni più confortevoli, il datore di lavoro può chiedere uno screening medico. Qualunque documento che il datore di lavoro ottiene da un dipendente, è suo compito assicurarsi che non siano accessibili ad altri dipendenti. Detto ciò, i datori di lavoro possono fare molte domande ai dipendenti disabili, come ad esempio come farebbero il loro lavoro. Possono anche informarsi sulle loro qualifiche come la loro istruzione e l'esperienza precedente.

Discriminazione LGBTQ

La Corte Suprema ha anche preso una decisione pionieristica nel caso Bostock contro Clayton County secondo il Titolo VII del Civil Rights Act del 1964 dove alcune persone sono state discriminate a causa del loro **orientamento sessuale**. Secondo questo statuto, i datori di lavoro non possono rifiutarsi di assumere un dipendente a causa delle sue preferenze sessuali. Quindi, questa regola si applica a tutti i candidati per qualsiasi posizione in una società che ha 15 o più dipendenti (anche organizzazioni governative locali e statali). Questa regola è anche applicabile ai dipendenti attuali di tali aziende che non possono affrontare alcuna discriminazione basata su LGBTQ. Tuttavia, i datori di lavoro che hanno meno di 15 dipendenti non hanno l'obbligo di sottostare a questa regola. Anche in questo caso, un corso e-learning apposito può risultare utilissimo per formare il reparto HR sulle regole di conformità.

L'**EEOC** ha anche regole **Equal Pay Act (EPA)** dove donne e uomini non possono essere discriminati per genere tramite stipendio e altre indennità, comprese le indennità di benzina quando ricoprono la stessa posizione lavorativa, indipendentemente dai titoli. Un dipendente che accusa il suo datore di lavoro di discriminazione salariale basata sul genere secondo le regole dell'Equal Pay può andare in tribunale entro 2 anni quando tale pregiudizio è avvenuto.

Le imprese negli Stati Uniti possono formare le risorse umane e i dipendenti sulla discriminazione basata sul genere attraverso la formazione online. In questo modo i dipendenti possono essere informati e aggiornati sui propri e altrui diritti, migliorando il comportamento e la compliance aziendale. L'e-learning può assicurare che ci siano procedure di reclamo stabilite dalle Risorse Umane in azienda e informare i dipendenti su come possono raggiungere tali meccanismi di reclamo, compresa una chat preferenziale. Le aziende possono assicurare che vengano date informazioni adeguate ai dipendenti su come usare un linguaggio imparziale per il genere e rimuovere qualsiasi pregiudizio di genere e di razza.