

Cari e care commissari,

in qualità di componenti delle commissioni di assunzione o promozione in concorsi INFN siete chiamati a valutare ricercatrici e ricercatori sulla base delle loro capacità, indipendentemente dal sesso, dall'età, dalle diverse abilità, dalla provenienza, dallo stato matrimoniale, delle candidate e dei candidati.

Vi troverete a prendere delle decisioni in condizioni di informazioni non esaustive, con tempi di decisione limitati, a volte in condizioni di stanchezza. Questo breve scritto ha l'obiettivo di avvertirvi di possibili difficoltà nel prendere decisioni razionali dovute all'esistenza di pre-giudizi inconsapevoli e di incoraggiarvi a rivedere consapevolmente le decisioni prese.

Ogni persona è capace di prendere decisioni veloci in base a meccanismi inconsapevoli di associazione¹, *unconscious bias*, basati sulle esperienze precedenti o sulla elaborazione dei miliardi di informazioni che ci circondano ogni momento, senza che ne abbiamo consapevolezza.

Questi processi di associazioni inconsapevoli sono studiati sistematicamente attraverso test di associazioni veloci².

Tali meccanismi sono molto utili, perché permettono di elaborare velocemente enormi quantità di informazioni e di riconoscere in un attimo se siamo di fronte a un pericolo o di capire al primo sguardo chi abbiamo di fronte con un buon grado di approssimazione.

Le associazioni inconsapevoli sono condizionate dalle nostre esperienze precedenti, conoscenze, ambiente culturale; non sono quindi esenti dai pregiudizi e stereotipi, e possono indurci in errore se dobbiamo valutare secondo un'analisi e non secondo un istinto.

Il lato negativo di questi meccanismi è che tendiamo a prendere decisioni basandoci su stereotipi anche se non ne siamo consapevoli.

Ognuno di noi tende a credere di avere meno pregiudizi degli altri. E ognuno di noi ha un pregiudizio favorevole verso coloro che si suppone facciano parte del proprio gruppo d'appartenenza, in-group, e negativo verso coloro che non vi appartengono, out-group. Con persone che ci appaiono simili ci sentiamo più sicuri delle nostre decisioni; viceversa selezionando persone che sentiamo meno familiari ci sembra di assumere un rischio. In caso di candidate e candidati che ci appaiono simili o dissimili è difficile azzittire le nostre preferenze e timori inconsapevoli.

L'adozione di commissioni miste non risolve il problema perché i gruppi sotto rappresentati possono sentire come proprio gruppo di appartenenza quello vincente: non è sorprendente che donne possano avere pregiudizi verso altre donne o che persone appartenenti a minoranze possano averne verso altre persone appartenenti alle stesse minoranze.

I test di associazioni inconsapevoli mostrano che concetti come la carriera e la scienza sono più facilmente associate ai maschi, mentre alle femmine sono più facilmente associate i concetti di famiglia e arte.

Studi condotti in ambiente accademico scientifico, in procedure di assunzione basate sull'esame di curricula, in cui curricula uguali erano associati alternativamente a nomi di donne o a nomi di uomini, hanno mostrato che, a parità di curriculum, le donne sono svantaggiate in procedure di assunzione o promozione in ambiente scientifico³.

Studi analoghi hanno mostrato che lo svantaggio delle donne aumenta quando si tratta di selezionare persone all'interno di istituzioni di eccellenza, o di promuovere donne nei gradini più alti di carriera, si tratta del "paradosso della meritocrazia"⁴. L'eccellenza è una categoria non ben definita in senso analitico, che risente quindi maggiormente dei pregiudizi e che a livello inconsapevole è associata a categorie maschili⁵.

I pregiudizi si possono manifestare nella valutazione delle competenze, nell'attribuzione del merito, nelle lettere di raccomandazione, nella valutazione delle necessità di cura e della produttività scientifica. Anche quando i vantaggi/svantaggi sono limitati, gli effetti cumulativi dei bias possono essere elevati e producono effetti considerevoli.

Gli *unconscious bias* hanno effetto anche sui concorrenti di concorso, limitandone l'autostima e le prestazioni, specialmente in condizioni di stress e con tempi di decisione limitati.

Nell'INFN, benché la distribuzione in età dei ricercatori donne e uomini sia la stessa e le donne siano il 22% del totale dei ricercatori, nel 2014 vi erano solo 11 donne dirigenti di ricerca a fronte di 127 ricercatrici, mentre tra gli uomini erano 90 i dirigenti di ricerca a fronte di 454 ricercatori, ovvero la probabilità per una donna di accedere al livello più alto di carriera è

1 https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases

2 Implicit association test (IAT). Project implicit. Available at <https://implicit.harvard.edu/implicit/> (Choose Social Attitudes, where there are IATs on e.g. gender & science, gender & career, age, disability, race)

3 Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favour male students. PNAS, 109(41), 16474-16479. DOI: 10.1073/pnas.1211286109. Retrieved from <http://www.pnas.org/content/109/41/16474>

4 Castilla, E. J., Benard, S. (2010) The Paradox of Meritocracy in Organizations. Administrative Science Quarterly December 2010 55: 543-676. Retrieved from <http://asq.sagepub.com/content/55/4/543>

5 Il merito preferisce categorie maschili anche a norma di legge, ad esempio le ricompense al merito civile alla memoria sono attribuite con preferenza maschile "In mancanza del coniuge, l'insegna ed il brevetto sono attribuiti al maggiore dei figli; in mancanza dei figli, al padre; in mancanza dei figli e del padre, alla madre; in mancanza di tutti i predetti congiunti, al maggiore dei fratelli o, se manchino anche i fratelli, alla maggiore delle sorelle"

8.6%, mentre per un uomo è del 20%. Nei concorsi del 2010 e 2015 solo 2 donne sono diventate dirigente di ricerca, a fronte di 20 uomini; meglio erano andate le donne nei primi 10 anni del 2000 quando 13 donne furono promosse dirigenti a fronte di 69 uomini. Nel 2015 solo una sola donna è diventata prima ricercatrice a fronte di 8 uomini.

Cosa si può fare per limitare i danni dei pregiudizi inconsapevoli nella valutazione di un concorso

Nella selezione degli orchestrali, un tempo fortemente sbilanciata a favore degli uomini, la semplice adozione di audizioni cieche ha permesso alle donne di accedere in condizioni di parità. Purtroppo questo non è possibile nei nostri concorsi o lo è solo nella valutazione degli scritti, che dovrebbero avvenire in condizioni di stress limitato e lasciando tempi adeguati ai concorrenti in modo che i bias inconsapevoli dei concorrenti giochino un ruolo minimo.

Ci sono delle misure che possono attenuare l'effetto dei pregiudizi inconsapevoli.

- Primo: non siate sulle difensive. Non è possibile avere accesso ai processi cognitivi inconsapevoli, ma si può migliorare la qualità dei processi di decisione se si ha consapevolezza e volontà di contrastare gli stereotipi.
- I pregiudizi hanno il sopravvento rispetto al controllo delle nostre decisioni specialmente in caso di mancanza di tempo o sotto stress. Quindi nel caso di colloqui o valutazione dei titoli rallentate la velocità con cui prendete le decisioni.
- Riconsiderate i criteri di scelta, riconoscendo che possono essere giustificazioni di bias inconsapevoli.
- Ricordate che per ognuno è più semplice riconoscere i pregiudizi degli altri rispetto ai propri, siate disponibili a controllarvi l'un l'altro.
- Controllate la composizione dei concorrenti e dei vincitori in termini di età e genere nei vari gradi delle procedure concorsuali.
- Tenete presente che le donne tendono ad utilizzare uno stile meno assertivo, rispetto agli uomini, nel delineare i loro meriti nella stesura dei curriculum.

Questo documento, elaborato a cura del Comitato Unico di Garanzia INFN, in attuazione del V Piano Triennale di Azioni Positive approvato dall'ente, con l'obiettivo di "rimuovere i pregiudizi inconsapevoli nelle procedure di concorso", segue le linee del documento per le commissioni della Royal Society (2015), *Understanding unconscious bias*
<https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/>

Per approfondimenti, rimandiamo alla selezione di referenze sul (gender) bias curata da Science Europe
<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/ScienceEurope/ScienceEuropeGenderBias.pdf>

Ottobre 2016