

LINEE GUIDA PER LE COMMISSIONI DI CONCORSO INFN

Questo documento, elaborato a cura del Comitato Unico di Garanzia INFN, è previsto dal “Disciplinare recante le norme sui concorsi per l’assunzione del personale dipendente”¹ con lo scopo di formulare suggerimenti da tenere presente durante l’espletamento delle procedure concorsuali. La presa d’atto di questa documentazione avviene all’inizio della procedura concorsuale e deve essere verbalizzata come uno dei primi atti della commissione.

Pregiudizi inconsapevoli

Questa sezione è ispirata al documento della Royal Society (2015), “Understanding unconscious bias”².

I componenti delle commissioni di assunzione o promozione in concorsi INFN sono chiamati a valutare i/le candidati sulla base delle loro capacità, senza applicare un trattamento meno favorevole sulla base del sesso, età, diversa abilità, provenienza, stato matrimoniale delle candidate e dei candidati. I commissari si trovano 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 informare e sensibilizzare i componenti delle commissioni sull’esistenza di pregiudizi inconsapevoli che possono rendere più difficili i percorsi decisionali e che pertanto vanno considerati al momento delle valutazioni di un concorso.

Ogni persona è capace di prendere decisioni veloci in base a meccanismi inconsapevoli di associazione³ basati sulle esperienze precedenti o sulla elaborazione dei miliardi di informazioni che ci circondano ogni momento, senza averne consapevolezza (unconscious bias). Questi processi di associazioni inconsapevoli sono studiati sistematicamente attraverso test di associazioni veloci⁴.

Tali meccanismi inconsapevoli sono molto utili, perché permettono di elaborare velocemente enormi quantità di informazioni e ad esempio 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 convinzioni personali ma condizionamenti sociali; 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 e negativo verso coloro che non vi appartengono. 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 mettere a tacere le nostre preferenze e timori inconsapevoli.

L’adozione di commissioni miste non risolve il problema perché le persone dei gruppi sottorappresentati possono sentire come proprio gruppo di appartenenza quello vincente: non è

1 Delibera N° 14674 del 28 febbraio 2018 comma 2, Art. 5- Parità tra i generi

Per applicare al meglio i principi richiamati dal comma 1, l’Istituto mette a disposizione delle Commissioni esaminatrici una documentazione redatta dal Comitato Unico di Garanzia che richiama alcuni principi e formula suggerimenti da tenere presente durante l’espletamento delle procedure concorsuali. La presa d’atto di questa documentazione deve avvenire all’inizio della procedura concorsuale e deve essere verbalizzata come uno dei primi atti della commissione

2 <https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/>

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

4 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)

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 associati ai maschi, mentre alle femmine sono più facilmente associati i concetti di famiglia e arte.

Studi relativi a procedure di assunzione in ambiente accademico scientifico, 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 risultavano svantaggiate in procedure di assunzione o promozione in ambiente scientifico⁵.

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"⁶. 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 maschili⁷.

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

Cosa si può fare per limitare gli effetti negativi dei pregiudizi inconsapevoli nello svolgimento di un concorso?

Anche se non è possibile avere accesso ai processi cognitivi inconsapevoli, ci sono delle misure che si possono prendere per attenuarne l'effetto.

- La cosa più importante è accettare che questo problema esiste. 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
- Nel caso di colloqui o valutazione dei titoli è importante rallentare la velocità con cui le decisioni sono prese. Infatti i pregiudizi hanno il sopravvento rispetto al controllo delle nostre decisioni consapevoli specialmente in caso di mancanza di tempo o sotto stress. Nella valutazione dei CV, si tenga presente che nella stesura del curriculum le donne tendono ad utilizzare uno stile meno assertivo nel delineare i loro meriti, rispetto agli uomini.
- Gli unconscious bias hanno effetto anche sui e sulle partecipanti ai concorsi, limitando l'autostima e le prestazioni, specialmente in condizioni di stress e con tempi di decisione limitati, a chi si percepisce come sfavorito o in una situazione marginale. Quindi occorre mitigare, per quanto possibile, le condizioni di stress in cui si svolge il concorso.
- Riesaminate con cura le motivazioni delle scelte, riconoscendo che potrebbero essere giustificazioni post-hoc.

5 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>

6 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>

7 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"

- Ricordate che per ciascuno è più semplice riconoscere i pregiudizi degli altri che i propri e che il confronto con gli altri aiuta a riconoscerli.
- Controllate la composizione dei/delle concorrenti e dei vincitori e delle vincitrici in termini di età e genere nei vari gradi delle procedure concorsuali in modo da assicurare che la selezione che state applicando sia esente da bias.

Action Item. In particolare si raccomandano alle/ai commissari le seguenti prassi:

1) Fase antecedente il concorso. Le/i commissari sono invitati a leggere con attenzione il Disciplinare dei Concorsi INFN⁸ e i criteri di valutazione definiti nel bando in accordo al Codice di Reclutamento dei Ricercatori⁹. Per i criteri di preferenza si ricorda l'articolo 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198¹⁰, *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni che per favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione."*

2) Scelta delle prove.

Si suggerisce di seguire prescrizioni/raccomandazioni del Codice di Condotta Reclutamento dei Ricercatori. Già in fase di convocazione sarà comunicato alle candidate e ai candidati una descrizione sufficientemente dettagliata degli argomenti e della tipologia di prove di concorso. Per l'accesso ai livelli II e III, le prove saranno indirizzate a evidenziare le professionalità di ricerca/innovazione acquisite, l'indipendenza e l'originalità delle candidate e dei candidati. Interruzioni di carriera o cambi di disciplina o settore non devono essere penalizzati ma giudicati come potenziale contributo allo sviluppo professionale e di ricerca.

Si raccomanda di evitare i cosiddetti 'undue effects of time pressure' che potrebbero danneggiare le persone più scrupolose nel controllare i risultati oltre che a produrre potenzialmente un bias di genere come messo in luce recentemente dalla Oxford University, che ha osservato che in alcuni casi le donne tendevano a verificare i risultati e ha deciso di estendere per tutte e tutti il tempo per le prove di matematica e computing per eliminare possibili bias. Sottoporre le candidate e i candidati a molte prove con poco tempo a disposizione totale rischia di non selezionare i migliori ma solo chi prende decisioni più rapidamente e potrebbe danneggiare chi tende a verificare. Si raccomanda quindi di evitare test a risposta veloce.

3) Verifica delle percentuali di successo A ogni stadio del concorso (dopo la valutazione dei titoli, dopo la correzione degli scritti, dopo gli orali) si raccomanda di verificare che le percentuali di successo siano indipendenti dal sesso e di includere nel verbale i numeri di candidati e candidate che hanno superato le varie fasi concorsuali, disaggregato per sesso ed età, come raccomandato da Science Europe¹¹

Qualora le percentuali di successo risultassero squilibrate verso il sesso maggiormente rappresentato, è opportuno che la commissione riesamini criticamente i criteri adottati. In tale caso, la commissione è invitata ad aggiungere al verbale finale una relazione critica sui risultati di questa analisi, in modo da evidenziare possibili cause, ed essere di aiuto in successive analisi dei risultati del concorso.

8 https://www.ac.infn.it/normativa/DISCIPLINARI%20NUOVI%20DA%20PUBBLICARE/DISCIPLINARI/Nuovo_DisciplinareConcorsi_2018.pdf

9 https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf

10 <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>

11 https://www.scienceurope.org/wp-content/uploads/2017/01/SE_Gender_Practical-Guide.pdf

Appendice - Distribuzione statistica del personale INFN e note statistiche sui recenti concorsi nazionali per ricercatore livello III

A dicembre 2016¹², le donne, tra i ricercatori e tecnologi, sono appena il 20%, le donne tecnico sono meno del 5%; tra i ricercatori, gli uomini a livello apicale sono 1 su 5 mentre solo 1 donna su 10 è dirigente. Una discrepanza ancora più alta si osserva tra i tecnologi: solo 3 donne (8% delle donne tecnologo) sono nel I livello mentre il 18% dei tecnologi uomini è dirigente. La relazione 2017 del CUG documenta come in questi ultimi anni la situazione di non pari rappresentatività delle donne all'interno dell'Ente non sia migliorata¹³.

- Concorsi per fisici teorici: nessuna donna teorica è stata assunta all'INFN almeno dal 2010. I vincitori in fisica teorica nei "concorsoni" del 2009/2010 e del 2016 sono stati esclusivamente di sesso maschile (6 e 15 rispettivamente) a fronte di una percentuale di candidate di circa il 18%.

- Concorsi per fisici sperimentali: nel concorso 2009/2010 la percentuale di donne vincitrici, il 30%, è stata pari a quella alle partecipanti. Molto diverso l'esito del concorso 2016 in cui, a fronte di una percentuale di donne concorrenti pari al 31% del totale, solo il 12% è risultato vincitrice. La Relazione finale del Gruppo Analisi Esiti Concorsi Ricercatori¹⁴ ha evidenziato che le donne sono state principalmente penalizzate nella fase del test a risposta multipla, particolarmente per donne con figli. Tra le/i candidati, chi ha figli appare avere più titoli di chi non ne ha, sia per donne che per uomini, ovvero le cure parentali non sembrano penalizzanti per i titoli.

12 https://www.presid.infn.it/images/PDF/Piani_Triennali/PT2017-2019/PTA_2017-2019_final_new.pdf

13 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2017/20171001-RelazioneCUG2016.pdf>

14 <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/INFNStatistiche/20180227-GAECR-relfin.pdf>