

LINEE GUIDA PER LE COMMISSIONI DI CONCORSO INFN

Obiettivo della Pubblica Amministrazione è il raggiungimento della parità di diritti, senza pregiudizio di sesso e altre caratteristiche di nascita, e la rimozione degli ostacoli che si oppongono alla parità.

Al fine di raggiungere la parità nelle assunzioni e promozioni del nostro Ente, il “Disciplinare recante le norme sui concorsi per l’assunzione del personale dipendente”¹ e il “Disciplinare per il conferimento degli assegni per la collaborazione all’attività di ricerca dell’INFN e per la partecipazione al finanziamento degli assegni”¹ prevedono che le commissioni di concorso leggano questo documento, elaborato a cura del Comitato Unico di Garanzia INFN, all’inizio della procedura concorsuale e ne seguano i suggerimenti durante l’espletamento. Il raggiungimento della parità e delle pari opportunità è un obiettivo del Piano delle Performance 2021-2023² dell’Ente che richiede che nei concorsi la percentuale di successo delle candidate donne non sia inferiore a quella degli uomini.

Pregiudizi inconsapevoli

Questa sezione è ispirata al documento della Royal Society (2015), “Understanding unconscious bias”³.

Le/I componenti delle commissioni di concorso INFN sono chiamati a valutare le/i candidati sulla base delle loro capacità, senza applicare un trattamento meno favorevole a seconda del sesso, età, diversa abilità, provenienza, stato civile delle candidate e dei candidati. Le commissarie e i commissari si trovano a prendere delle decisioni possedendo informazioni non esaustive, con tempi di decisione limitati, a volte in condizioni di stanchezza. Questo breve scritto ha l’obiettivo di informare e sensibilizzare le/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 associazione⁴ 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 veloci⁵. 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. Il lato negativo di questi meccanismi è che tendiamo a prendere decisioni basandoci su stereotipi anche se non ne siamo consapevoli.

Le associazioni inconsapevoli sono condizionate dalle nostre esperienze precedenti, conoscenze, ambiente culturale; non sono convinzioni personali ma condizionamenti sociali; non sono quindi esenti da pregiudizi e stereotipi, e possono indurci in errore se dobbiamo valutare secondo un’analisi e non secondo un istinto. 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.

¹ Delibera n. 15441 del 28-02-2020 comma 2, Art. 5 - Parità tra i generi e Delibera n. 15792 del 26-01-2021 comma 2, Art. 7 - 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 Delibera n.15832 del 31-03-2021 “Piano delle Performance 2021-2023”.

³ <https://royalsociety.org/topics-policy/publications/2015/unconscious-bias/>

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases

⁵ 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).

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 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 ed 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 scientifico⁶.

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"⁷. 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 maschili⁸. 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 extra-lavorativi per le attività di cura. Anche quando i vantaggi/svantaggi sono limitati, gli effetti cumulativi dei bias possono essere 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 sulle e sui 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.
- Riesaminare con cura le motivazioni delle scelte, riconoscendo che potrebbero essere giustificazioni post-hoc.
- Ricordare che per ciascuno è più semplice riconoscere i pregiudizi degli altri che i propri e che il confronto con gli altri aiuta a riconoscerli.
- Controllare la composizione delle/dei concorrenti e delle vincitrici e dei vincitori in termini di età e genere nei vari gradi delle procedure concorsuali in modo da assicurare che la selezione che si sta applicando sia esente da bias.

⁶ 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>.

⁷ 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>.

⁸ 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".

Azioni per le commissioni

In particolare si raccomandano alle/ai commissari di concorso per assunzione e promozione di Ricercatrici/Ricercatori/Tecnologhe/Tecnologi le procedure nel seguito indicate con 1-2-3. Per le commissioni di concorso per assunzione e promozione di Tecniche/Tecnici si raccomandano le procedure 1 e 3. Per le commissioni di concorso per Assegni di Ricerca si raccomanda di seguire la procedura 3. In tale caso il riesame e la relazione critica sono suggerite solo in presenza di un numero statisticamente significativo di candidati (≥ 5).

- 1) **Fase antecedente il concorso.** Le/i commissari sono invitati a leggere con attenzione il Disciplinare dei Concorsi INFN⁹ e i criteri di valutazione definiti nel bando (che per personale Ricercatore e Tecnologo sono definiti in accordo al Codice di Reclutamento dei Ricercatori¹⁰). Per i criteri di preferenza si ricorda l'articolo 48 del D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198¹¹, *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 le prescrizioni/raccomandazioni del Codice di Condotta Reclutamento dei Ricercatori. Già in fase di convocazione sarà comunicata 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 ad 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 maggiormente 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 candidate e candidati che hanno superato le varie fasi concorsuali, disaggregato per sesso ed età, come raccomandato da Science Europe¹²
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.

⁹ “Disciplinare recante le norme sui concorsi per l'assunzione del personale dipendente”
http://www.ac.infn.it/delibere/dettaglio.php?TIPO=CD&NUMERO_STRING=15723

¹⁰ https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf

¹¹ <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>

¹² 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 personale Ricercatore e Tecnologo

A dicembre 2020¹³ le donne fra il personale ricercatore e tecnologo con contratto a tempo indeterminato sono circa il 21%. Fra il personale tecnico, le donne sono solo il 7% con contratto a tempo indeterminato e assenti a tempo determinato. Le donne dirigenti sono in totale 23 (13.9% dei dirigenti di ricerca o tecnologo), 21 ricercatrici e 2 tecnologhe. Mentre il 18.9% dei ricercatori è ai vertici della carriera la percentuale di ricercatrici a primo livello è limitata al 14.2%. **La situazione è drammatica per i tecnologi dove solo 2 donne (2.9%) è al primo livello, e nessuna di loro è stata promossa nei recenti concorsi (in cui vi sono stati avanzamenti solo per persone di sesso maschile)**, mentre più del 70% è al livello iniziale. In particolare, si osserva chiaramente che la percentuale di donne vincitrici negli ultimi concorsi di Primo Tecnologo, Primo Ricercatore, Dirigente Tecnologo e Dirigente di Ricerca (2018) è inferiore alla percentuale di donne nel livello di provenienza.

La relazione 2020 del CUG documenta come in questi ultimi anni la situazione di non pari rappresentatività delle donne all'interno dell'Ente non sia migliorata¹³.

- **Concorsi in Fisica teorica.** Nei concorsi del 2009-2010 e del 2016 per ricercatori di III livello sono stati dichiarati vincitori 21 uomini e 0 donne, a fronte di una percentuale di candidate di circa il 18%. Nel concorso del 2019 sono stati dichiarati vincitori 8 uomini e 2 donne. Negli ultimi 10 anni solo il 6.4% dei vincitori è donna; eppure, è donna circa il 20% dei PhD afferenti alla CNS4.
- **Concorsi in Fisica sperimentale.** *Negli ultimi 10 anni i concorsi di reclutamento di personale ricercatore sperimentale afferente alle Commissioni Nazionali CSN1, CSN2, CSN3 o CSN5 hanno registrato una probabilità di successo più basso per le donne rispetto agli uomini, ad eccezione del concorso del 2009-2010 che ha registrato un 30% di donne fra i vincitori uguale al 30% di donne fra i candidati.* Nel concorso del 2016 solo 7 donne (12%) sono state vincitrici a fronte di 51 uomini (88%); le candidate erano 225 pari al 31.4% dei partecipanti. Nel concorso del 2019, solo 5 donne (16.7%) sono risultate vincitrici su 30 posti. Nel concorso a 9 posti per ricercatori di gruppo V sono risultate vincitrici 4 donne. Quindi negli ultimi concorsi 2016 e 2019 solo il 16.5% dei vincitori è donna eppure tra i post-doc di area sperimentale le donne sono fra il 30% e 40%. Il differente *success rate* per uomini e donne nei concorsi di ingresso impedisce il raggiungimento della parità di genere nell'INFN.

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 essere penalizzanti per i titoli.

¹³ <https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2021/RelazioneCUG-2020.pdf>

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