

INDICAZIONI IN TEMA DI PARI OPPORTUNITÀ PER LE COMMISSIONI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Università Mediterranea di Reggio Calabria



Indicazioni in tema di pari opportunità per le commissioni di selezione del personale

Questo Dipartimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria è attivamente impegnato nel garantire le pari opportunità evitando asimmetrie nei processi di valutazione per l'accesso alle posizioni accademiche e lavorative di sua competenza (progressioni di carriera del personale docente, contratti e assegni di ricerca, contratti di lavoro a tempo determinato del PTA, ecc.). A tal fine il dipartimento ribadisce, in conformità al "Codice Etico dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (approvato con decreto rettorale N.204 del 27/07/2011), di operare affinché i componenti delle commissioni per la selezione del personale, che ricadono nelle competenze del dipartimento, valutino le capacità dei candidati senza applicare un trattamento meno favorevole sulla base del sesso, razza, colore della pelle, origine etnica o sociale, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età e orientamento sessuale.

Queste indicazioni hanno il fine "di informare e sensibilizzare" i componenti delle commissioni sull'esistenza di pregiudizi inconsapevoli che possono rendere più difficili i percorsi decisionali e che pertanto dovrebbero essere considerati al momento delle valutazioni dei candidati.

Infatti, i processi di associazione inconsapevole, noti come *Unconscious Bias*, studiati attraverso test di associazione rapida [1], sono stati sviluppati nel corso dell'evoluzione umana e hanno dimostrato la loro utilità nel prendere decisioni rapidamente con un buon grado di correttezza. Tali processi decisionali si fondano sulle passate esperienze, conoscenze e contesto culturale del decisore e/o sull'inconscia elaborazione delle informazioni che il decisore effettua a ogni istante. Tutto ciò comporta una maggior sicurezza nell'assumere decisioni riferite a persone che ci appaiono simili e vice versa. In quest'ultimo caso si nota anche un aumento della percezione di rischio rispetto alla decisione d'assumere [2].

Di conseguenza, le decisioni assunte rapidamente possono essere spesso influenzate da pregiudizi e stereotipi di cui non si è necessariamente pienamente consapevoli (al contrario, si tende a ritenere di essere immuni o avere meno pregiudizi degli altri, fenomeno noto come *Bias Blind Spot*). Tutto ciò potrebbe indurre in errore nei processi di valutazione quando questa deve essere basata su un'analisi razionale e ponderata.

Ad esempio, i test di associazioni inconsapevoli dimostrano che concetti quali carriera e scienza sono più facilmente associati agli uomini che alle donne. 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 dimostrato che, a parità di

curriculum, le donne sono svantaggiate in procedure di assunzione o promozione in ambiente scientifico. 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" [3]. L'eccellenza è una categoria non ben definita in senso analitico e quindi risente maggiormente dei pregiudizi e che a livello inconsapevole è associata a categorie maschili. Tali processi e relative conclusioni possono essere estesi anche ad altre categorie e sotto categorie.

In questo contesto alcune iniziative possono attenuare l'effetto dei pregiudizi inconsapevoli, ad esempio:

- È importante riconoscere e accettare che il 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.
- I pregiudizi hanno il sopravvento rispetto al controllo delle nostre decisioni specialmente in caso di mancanza di tempo o sotto stress.
- È noto come sia più semplice identificare i pregiudizi degli altri che i propri; un confronto con gli altri aiuta nel riconoscimento dei propri.

- Tenere conto dei fatti oggettivi nell'analizzare i curricula senza farsi influenzare, ad esempio, da stili assertivi.

Alla luce di quanto sopra esposto, questo dipartimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, oltre all'ovvio rispetto di tutte le leggi e disposizioni in materia, richiede a tutti i commissari di sua nomina:

- La presa visione del presente documento
- L'impegno a garantire a ogni candidato/a uguali opportunità.
- L'assenza di pregiudizi discriminatori che conducano ad asimmetrie nella gestione delle prove e nella stesura dei giudizi, garantendo una valutazione del candidato/a su principi oggettivi a prescindere dalle proprie convinzioni in termini di genere, orientamento sessuale, religione, ecc.
- L'uso di un linguaggio rispettoso del genere e delle differenze conformemente alle "Indicazioni per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze" dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (approvato con decreto rettorale n.352 del 21/12/2018).

Riferimenti bibliografici

1. Implicit association test (IAT). Project implicit. Disponibile da <https://implicit.harvard.edu/implicit/>
2. https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_cognitive_biases
3. Hurst, Charles E., Heather M. Fitz Gibbon, and Anne M. Nurse. Social inequality: Forms, causes, and consequences. Routledge, 2016.



Funded by Horizon 2020 research and innovation program, grant agreement No 741128

www.geecco.unirc.it; www.geecco-project.eu