



UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

VADEMECUM UNICAM SUL RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE NELLE PROCEDURE CONCORSUALI E NELLE VALUTAZIONI COMPARATIVE

Nel contesto delle selezioni pubbliche le Commissarie e i Commissari rivestono un ruolo fondamentale nel garantire che i principi di imparzialità e trasparenza siano sempre rispettati. Tuttavia, possono emergere, in buona fede e inconsapevolmente, pregiudizi o stereotipi di genere, che rischiano di compromettere l'equità delle procedure.

Pertanto, questo “vademecum” nasce proprio con l'intento di rendere consapevoli le Commissarie e i Commissari di tali rischi, fornendo loro strumenti utili per valutare in modo equo ogni candidata e ogni candidato.

Tale documento deve essere trasmesso alle Commissioni giudicatrici al momento della loro nomina e la relativa presa d'atto deve essere verbalizzata nella prima riunione.

PERCHÉ QUESTO VADEMECUM

L'obiettivo di questo documento è duplice: da un lato, aumentare la consapevolezza circa gli stereotipi di genere, che possono insinuarsi nei giudizi e nei comportamenti, dall'altro lato, offrire indicazioni precise e concrete per evitarli.

Promuovere la parità di genere significa anche tutelare il merito e la qualità della selezione, elementi imprescindibili per una Pubblica Amministrazione efficiente e soprattutto inclusiva.

I componenti delle Commissioni sono chiamati a valutare le candidate e i candidati sulla base delle loro capacità, a prescindere dal sesso, dell'età anagrafica, da eventuali disabilità, dalla provenienza geografica, dalle condizioni socio-economiche, dallo status personale (es. nubile/celibe o sposata/o). Infatti, spesso le Commissioni si trovano a prendere delle decisioni sulla base di

informazioni non esaustive, con tempi di decisione limitati, a volte in condizioni di stanchezza: pertanto, il vademecum ha lo scopo di farle riflettere e supportarle nella valutazione delle candidate e dei candidati, cercando di evitare il più possibile errori ed ingiustizie, derivanti da pregiudizi inconsapevoli. Lo scopo di questo breve scritto è proprio quello di informare e sensibilizzare le Commissioni sull'esistenza dei pregiudizi inconsapevoli, frutto di meccanismi automatici della mente umana, che derivano da precedenti esperienze, conoscenze, ambiente culturale, che non sono convinzioni personali, ma condizionamenti sociali. E il lato negativo di questi meccanismi è proprio quello di prendere decisioni basate su stereotipi.

QUALI SONO GLI STEREOTIPI PIÙ FREQUENTI?

Durante le selezioni possono emergere convinzioni implicite e ataviche tipo:

- l'idea che uomini e donne siano “naturalmente” portati per ruoli diversi (es. tecnici o empatici);
- la presunzione che le donne siano meno disponibili a causa degli impegni familiari;
- l'attribuzione delle competenze in base ad atteggiamenti o a modi di porsi o in base all'aspetto fisico.

Questi stereotipi, seppur non sempre espliciti, possono condizionare negativamente la valutazione delle candidate e dei candidati.

COME AGIRE IN OGNI FASE DELLA SELEZIONE

Per Unicam

A. Prima di bandire una selezione è importante:

- formarsi sui temi delle Pari opportunità e della Parità di genere: Unicam deve necessariamente formare su queste tematiche il proprio personale addetto al reclutamento, in modo da avere un presidio interno in grado di offrire supporto alle Commissioni e assicurare l'adeguato presidio delle procedure;
- nella predisposizione dei bandi vagliare accuratamente il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle mansioni ad esso collegate, chiedendo eventualmente il supporto del CUG;
- essere consapevoli che i criteri di valutazione, che verranno adottati dalla Commissione, e che sono indicati nel bando siano sempre formulati in modo neutro e oggettivo: ad esempio per la pesatura dei titoli legati all'esperienza professionale è necessario far riferimento a criteri in grado di attutire l'impatto della durata temporale, ricorrendo ad intervalli invece che a misurazioni (es. “fino a 2 anni: punti X” anziché “per ciascun anno: punti X”), in modo da neutralizzare l'effetto negativo delle assenze legate alla genitorialità o all'assolvimento di oneri familiari;

- preservare l'anonimato delle persone candidate alla procedura fino al momento della valutazione o quanto meno fino a dopo la correzione delle prove scritte.

Per le Commissioni

B. Durante la valutazione dei titoli è fondamentale:

- valutare con equità eventuali interruzioni di carriera dovute all'esercizio delle funzioni genitoriali, considerando i congedi parentali come periodi di cura e non come lacune penalizzanti.

C. Nel corso delle prove orali è bene:

- evitare domande su vita privata e famiglia;
- usare un linguaggio neutro e rispettoso;
- non trarre conclusioni affrettate su competenze e attitudini della persona valutata, basandosi su insicurezze momentanee o tratti caratteriali.

D. Nella valutazione la Commissione deve necessariamente:

- basarsi su criteri oggettivi verificabili e documentabili;
- evitare commenti soggettivi legati a impressioni personali.

ALCUNE RACCOMANDAZIONI UTILI PER LE COMMISSIONI

- verbalizzare sempre le motivazioni alla base delle scelte, garantendo il principio della trasparenza;
- adottare un linguaggio inclusivo e sensibile al genere, evitando stereotipi e terminologie discriminatorie;
- 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 decisioni consapevoli, specialmente in caso di mancanza di tempo o sotto stress;
- occorre, quindi, mitigare, per quanto possibile, le condizioni di stress nelle selezioni: infatti, gli stereotipi hanno effetto anche sulle candidate e sui candidati, limitando l'autostima e le prestazioni di chi si percepisce come sfavorito o in una situazione marginale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Tra i principali strumenti normativi di riferimento ci sono:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948), particolare gli artt. 1 e 21;
- la Costituzione Italiana, in particolare gli artt. 3, 51 e 97;
- il D. Lgs. n.198/2006, che prevede il cd. “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- le Linee guida dell’ANAC per le Azioni Positive del 2018, che forniscono indicazioni specifiche su come le Amministrazioni Pubbliche e le imprese possano adottare politiche a favore della parità di genere;
- le Linee guida dell’ANAC aggiornate nel 2020 e nel 2021, che includono l’adozione di pratiche più moderne e dettagliate in materia di inclusività e pari opportunità;
- le Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica “sulla parità di genere nell’organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” del 2022.

CONCLUSIONE

Essere Commissarie e Commissari in una procedura selettiva pubblica o in un concorso pubblico significa, comunque, contribuire a creare una società più giusta ed aperta.

Applicare criteri imparziali e sensibili alle diversità non è solo un dovere morale, ma anche un segno di responsabilità etica e istituzionale.

Questo vademecum è pensato per supportare ciascuna Commissione nel compito fondamentale di garantire una selezione equa, trasparente e libera da ogni forma di discriminazione, nell’interesse fondamentale di prevenire qualsiasi fenomeno corruttivo.