

Un progetto di mentoring per ricercatrici e tecnologhe dell'INFN

Gli studi statistici sulla composizione di genere del personale ricercatore e tecnologo dell'INFN condotti dal CUG (vedi relazione CUG 2015-2016) registrano un calo progressivo della presenza femminile man mano che si entra nei ruoli strutturati e si prosegue nella carriera scientifica, dove pochissime occupano posizioni apicali nell'ente. La forte disomogeneità nella distribuzione per genere tra profili e all'interno dello stesso profilo tra i livelli non mostra cambiamenti significativi negli ultimi 20 anni.

Dall'analisi per commissione scientifica nazionale in base agli FTE (Full Time Equivalent) risulta una buona presenza femminile fra assegnisti e dottorandi INFN (circa 30% per ogni commissione, tranne la quarta) che diminuisce quando si analizza il dato relativo al personale dipendente giungendo a percentuali variabili dal 25% all'18% (11% per la CSN4). L'analisi per livelli e per profili mostra che per i ricercatori e i tecnologi 1/5 degli uomini è al livello apicale della carriera mentre solo una donna su 10 si trova al massimo livello. Questa differenza non può essere attribuita a una diversa distribuzione di età o dell'età di assunzione, che sono simili per uomini e donne.

La condizione di non valorizzazione delle donne ricercatrici è stata aggravata dai risultati dell'ultimo concorso per ricercatore di terzo livello che ha mostrato una forte diminuzione, rispetto a concorsi precedenti, della percentuale di donne vincitrici. Infatti per il concorso di fisica sperimentale del 2016, a fronte di una percentuale di donne concorrenti pari al 31% del totale, solo il 15% di donne è risultato vincitrice (52 uomini e 9 donne). Per confronto, nel concorso del 2009/2010 si ebbero percentuali pari a circa il 30% sia di donne partecipanti sia vincitrici.

Risulta quindi che la fase più delicata per lo sviluppo professionale di una donna coincide con la fase di pre-ruolo, passaggio in cui si registra la diminuzione maggiore del numero di donne. Studi recenti hanno mostrato come sia opportuno condurre indagini di genere più approfondite nella fase di pre-ruolo al fine di avere maggiori indicazioni sui processi e sulle pratiche che determinano la caratterizzazione per genere delle carriere e che causano quindi differenziazioni nell'ingresso nel mondo della ricerca.

Per rispondere a questa perdita di talento e nel tentativo di abbattere alcune delle barriere che ostacolano le donne nel loro percorso nella ricerca, il CUG INFN ha proposto l'attivazione di un programma pilota di mentoring come una delle azioni positive del Piano Triennale dell'INFN.

Il programma è stato progettato in collaborazione con l'Osservatorio di Genere sull'università e la ricerca dell'Università Federico II di Napoli (UNINA) che ha condotto, all'interno del progetto europeo GENOVATE@UNINA, un programma di mentoring di donne nell'accademia (Picardi, 2017; Picardi 2018)

Che cos'è il mentoring?

I programmi di mentoring sono ampiamente utilizzati per lo sviluppo della leadership femminile negli istituti di alta formazione e nelle realtà aziendali, dove la costruzione di relazioni tra ricercatrici *senior (mentori)* e ricercatrici *junior (mentee)* fornisce alle più giovani un supporto per affrontare le sfide della carriera accademica e/o nella ricerca, in particolare quelle legate al percorso femminile.

Il programma di mentoring nell'INFN vuole fornire uno strumento per identificare gli obiettivi delle carriere delle ricercatrici e tecnologhe attraverso una riflessione critica sui loro percorsi di carriera e di ricerca. Il mentoring non va però inteso come un'attività a vantaggio esclusivo delle più giovani. Le esperienze di mentoring realizzate in altre realtà testimoniano che a trarre beneficio dai programmi sono anche le ricercatrici di maggiore esperienza e l'istituzione promotrice. Infatti le mentori, oltre a ricevere soddisfazione personale nel fornire supporto a colleghe più giovani, vedono rafforzare i loro network di lavoro e, al contempo, crescere la loro consapevolezza sulla dimensione di genere nella ricerca, mentre l'istituzione si avvantaggia della costruzione di una rete inter-settore nella cultura della collegialità e della valorizzazione delle proprie risorse.

Le motivazioni di un progetto prototipo di formazione.

Tra i progetti per la gender equity nell'accademia diffusi nelle istituzioni scientifiche, i programmi di mentoring sono riconosciuti a livello internazionale come interventi di sostegno alle carriere femminili, ma non hanno invece una tradizione solida nel contesto accademico italiano (Allen and Eby, 2007; Ragins and Kram, 2007; Dubois and Karcher, 2013; Wright, 2016). L'esperienza internazionale suggerisce che la partecipazione a un programma di mentoring permette alle donne della ricerca e dell'accademia di impiegare le proprie esperienze all'interno di un contesto più ampio dell'istituzione e di svolgere un sostegno mirato e disegnato all'interno di un piano di sviluppo di carriera più

ampio, e mostra che le donne hanno riportato notevoli vantaggi sia nella posizione mentee, sia in quella di mentore. Il mentoring può aiutare il personale femminile per differenti motivi:

- nell'identificazione di modelli di ruolo femminili, dove la maggior parte delle posizioni apicali è occupata da uomini;
- nella partecipazione ad attività formali e informali di networking, che generalmente sono efficienti per il personale maschile;
- nella costruzione di rapporti professionali di sostegno per lo sviluppo delle carriere femminili come fattori importanti per le donne che hanno raggiunto i loro obiettivi di carriera.

Nella sua accezione tradizionale, che corrisponde anche a quella più conosciuta, quindi, il mentoring appartiene alla tipologia di interventi *fixing the numbers of women*. Oggi il mentoring è uno strumento riconosciuto a livello internazionale per sviluppo di carriera femminile ma anche per le potenzialità trasformative del mentoring, come strumento capace di mettere in atto meccanismi di cambiamento dello status quo nelle istituzioni, messe in evidenza da ricerche recenti (Agodi e Picardi, 2016; Picardi, 2017; Picardi e Agodi, 2018).

Il modello implementato dal CUG INFN è stato disegnato dalle ricercatrici di UNINA a seguito di uno studio di valutazione condotto durante la realizzazione progetto di mentoring GENOVATE@UNINA e tenendo conto delle specifiche esigenze dell'ente. L'applicazione del modello sarà valutata per poterne considerare eventuali modifiche nell'ottica di una sua più ampia futura applicazione nell'ente.

Il programma di mentoring dell'INFN e come partecipare.

E' possibile partecipare al programma pilota di mentoring proposto dall'INFN compilando i moduli pubblicati sul sito <https://agenda.infn.it/conferenceDisplay.py?ovw=True&confId=15263> per le **mentee** e le **mentori** **entro il 6 aprile 2018**.

Il progetto prevede la formazione di un numero massimo di 12 coppie mentee-mentore, selezionate dal gruppo di coordinamento del mentoring.

Possono aderire al programma come **mentee** tutte le dipendenti dell'INFN con le posizioni di **ricercatrici e/o tecnoghe a tempo determinato**, e alcune titolari di assegni di ricerca, in base alla disponibilità dei posti. Per le assegniste le spese di partecipazione non potranno gravare sui fondi di formazione ma dovranno essere fornite dal gruppo o dalla sezione di appartenenza.

Le **mentee** saranno selezionate in base alle loro motivazioni per la partecipazione e cercando di coprire il territorio nazionale e diverse aree di ricerca, rilevabili dai moduli compilati e da interviste specifiche.

Possono aderire al programma pilota di mentoring dell'INFN come **mentori** tutte le dirigenti di ricerca/tecnoghe e prime ricercatrici/tecnoghe dell'ente e, limitatamente alla disponibilità di posti, quelle di altri centri di ricerca, le associate all'ente professoresse ordinarie e associate delle università italiane e straniere.

Le **mentori** saranno selezionate in base alle motivazioni sull'acquisizione di nuove competenze, all'interesse per tematiche di genere e alle motivazioni dichiarate, rilevabili dai moduli compilati e da interviste specifiche per realizzare il miglior affiancamento.

Il programma parte nei primi giorni di maggio 2018 e termina a febbraio/marzo 2019.

Durante tale periodo sono previsti

- **3 incontri formativi**, condotti separatamente per i due gruppi divisi per ruolo (maggio 2018, settembre/ottobre 2018, marzo 2019) - Durata: il primo incontro mezza giornata, gli altri due un giorno intero. Gli incontri formativi si svolgeranno a Roma.
- **sei incontri** (face to face o telematici) per ogni coppia di mentore e mentee, inoltre è prevista la combinazione di strumenti di *network mentoring* e di *peer mentoring*. Ogni incontro dura circa 2 ore. Per ogni coppia, gli incontri sono incentrati su un obiettivo individuato da ogni singola mentee.
- 2/3 seminari specifici formativi (giugno/luglio 2018, novembre/dicembre 2018)

Le mentori e le mentee iscritte al programma potranno seguire i seminari anche nella modalità webinar. I seminari saranno aperti a tutto il personale.

L'affiancamento mentore–mentee

L'affiancamento mentore – mentee sarà fatto in base a quanto riportato nella scheda di adesione compilata e nel tentativo di conciliare le competenze delle mentori con le aspettative delle giovani ricercatrici/tecnologhe. I risultati dell'affiancamento saranno comunicati circa un mese dopo la chiusura delle iscrizioni al programma.

Ricercatrici *senior* e *junior* affiancate non apparterranno necessariamente alla stessa area di ricerca, ma potranno appartenere ad ambiti contigui. Entrambe potranno rifiutare l'affiancamento giustificando opportunamente la richiesta (ad esempio facendo presente la presenza di conflitti di interesse o altri validi motivi di conflittualità). Il gruppo di coordinamento del mentoring dell'INFN curerà l'operazione di affiancamento.

Il gruppo di coordinamento è formato da Maria Carmela Agodi (Università di Napoli), Ilenia Picardi (Università di Napoli), Sabina Pellizzoni (INFN), Maria Rosaria Masullo (INFN)

Formazione

Il programma prevede delle attività seminariali rivolte alle giovani ricercatrici/tecnologhe e alle mentori. Queste attività avranno inizio con una fase formativa sul mentoring e sul ruolo specifico delle mentori e delle mentee condotta separatamente per i due gruppi divisi per ruolo, e proseguiranno durante l'anno di formazione con altri due incontri e almeno due seminari specifici formativi.

Gli obiettivi di quest'attività formativa sono molteplici: fornire alle mentori alcuni degli elementi conoscitivi che saranno fondamentali per il loro ruolo, rispondere agli obiettivi delle mentee, ricercatrici e tecnologhe, che aderiranno al programma e, infine, contribuire alla crescita di una consapevolezza di genere nella ricerca nell'ente.

Per quanto attiene i seminari specifici formativi, due/tre, il calendario dettagliato verrà fornito solo dopo aver raccolto motivazioni ed esigenze che emergeranno da parte delle mentee durante il programma. Argomenti di seminario attualmente proposti dal team del mentoring dell'INFN sono:

- Sviluppo della leadership nella ricerca
- Criteri di valutazione nella ricerca e nella progressione di carriera
- Partecipazione a progetti di ricerca
- Legami tra ricerca universitaria e realtà aziendali
- Conciliazione famiglia-ricerca
- Dimensione di genere nella ricerca scientifica
- Mobilità, nuovi percorsi nella ricerca
- Sviluppo di competenze trasversali (soft skills)

Il corso di formazione, per quanto attiene i tre incontri formativi centrali, sarà a cura di:

Prof.ssa Maria Carmela Agodi , Università degli studi di Napoli Federico II

Dott.ssa Ilenia Picardi, Università degli studi di Napoli Federico II

Per ogni partecipante, mentore e mentee, sarà obbligatorio seguire le attività seminariali proposte dal programma (almeno l'80% del programma). Attività che ricordiamo saranno anche trasmesse in modalità webinar.

Referenze bibliografiche

Allen, T. D. and Eby, L. T. (2007). Common bonds: An integrative view of mentoring relationships. The Blackwell handbook of mentoring: A multiple perspectives approach, 397- 419.

Ragins, B. R. and Kram, K. E. (Eds.) (2007) The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/255662364_The_Handbook_of_Mentoring_at_Work

DuBois, D.L. and Karcher, M. J. (2013). Handbook of Youth Mentoring. Newbury Park, CA: Sage Publications

Wright, T. (2016). Women's Experience of Workplace Interactions in Male-Dominated Work: The Intersections of Gender, Sexuality and Occupational Group. *Gender, Work & Organization*, 23(3), 348-362

Picardi I., Agodi, M. C. (2018). Gender perspective in mentoring relationships. A case study of GENOVATE@UNINA. In *New Perspectives in Gender, Science & Innovation*. Edward Elgar Publishing Edited by: Helen Lawton Smith, Colette Henry, Henry Etzkowitz & Alexandra Poulouvassilis

Agodi, M. C. e Picardi, I. (2016). Il mentoring come progetto trasformativo della struttura di genere dell'accademia: il programma pilota di GENOVATE@UNINA. *La camera blu. Rivista di studi di genere*, (15).

Picardi I. (2017). *La dimensione di genere nelle carriere scientifiche*. Fedoa Press
<http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/book/64>

Relazione CUG INFN 2015-2016

<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2017/20171030-RelazioneCUG-2015-2016.pdf>