

Il Gender Mentoring Programme INFN: network e prospettive

LNF, 7 novembre 2023

Sabina Pellizzoni

Fare rete serve?



Il GMP network può aiutare?

Consapevolezza degli effetti dei **bias cognitivi e sistemici** nella ricerca

A livello individuale

- impatto nelle valutazioni ed effetti negativi sui percorsi di carriera
- minaccia per la meritocrazia

A livello gruppo

- micro-aggressioni
- «non eventi»

A livello istituzionale

- la disuguaglianza di genere è sistemica e intrecciata con le culture e le pratiche organizzative
- le organizzazioni possono perpetuare la disuguaglianza di genere attraverso la **discriminazione diretta o indiretta** nei processi di assunzione, promozione e retribuzione

- **Pregiudizio di affinità**
Tendenza a favorire le persone **simili a noi stessi**
- **Pregiudizio di attribuzione**
Spiegare il comportamento/il successo/il fallimento in **modi diversi** in base all'appartenenza a **determinati gruppi**
- **Pregiudizio di conferma**
Tendenza a vedere o ascoltare ciò che **conferma le nostre aspettative** preesistenti
- **Pregiudizio di conformità**
Tendenza a «seguire» la maggioranza per **conformarsi alle loro opinioni** o comportamenti
- **Pregiudizio di falso consenso**
Sopravvalutazione della condivisione **delle nostre credenze/opinioni** ritenendole più diffuse di quanto siano realmente.
«effetto bolla/mondo dei social»

- Valian, V. (1998). Why so slow? The advancement of women. The MIT Press
- Aly, M., Colunga, E., Crockett, M. J., Goldrick, M., Gomez, P., Kung, F. Y. H., McKee, P. C., Pérez, M., Stilwell, S. M., & Diekmann, A. B. (2023). Changing the culture of peer review for a more inclusive and equitable psychological science. *Journal of Experimental Psychology: General*

«In primo luogo è stato dimostrato che **le donne hanno legami personali più deboli con il nucleo centrale delle reti accademiche**, il che le rende **meno visibili** a coloro che detengono il potere, che decidono. In secondo luogo, gli studiosi sostengono che il **desiderio di certezza organizzativa degli uomini che detengono il potere** e la loro attrazione per coloro con cui condividono valori e comportamenti, creano **pratiche sottili** e spesso inconsce di **"vicinanza maschile"** e **"omofilia di genere"** (preferenza per qualcuno simile a sé)»

Bias sistemici

I principali ostacoli al raggiungimento dell'equità di genere dipendono dalle strutture organizzative e dalla valutazione

Gendered organization: scienza e merito non sono neutri!

- «*Gender blindness*»: l'idea che le strutture organizzative e le relazioni di lavoro soprattutto nel campo della scienza e della ricerca siano neutre e disincarnate dal punto di vista del genere non fa che perpetuare un **approccio androcentrico** e contribuisce al **mantenimento della segregazione di genere nelle organizzazioni**

Un problema con la valutazione e il merito

- Molti studi danno evidenza della **distorsione di genere nelle valutazioni** nei percorsi di avanzamento delle carriere, con conseguenti svantaggi per le donne e privilegi per gli uomini che si accumulano e producono sostanziali disuguaglianze nella costruzione dell'eccellenza.
- Le donne svolgono molto spesso **ruoli di servizio** che non vengono valutati nelle selezioni

- Gendered construction of quality/excellence (Van den Brink & Benschop 2012; Herschberg 2019; Nielsen 2016; Śliwa & Johansson 2014)
- Guarino, C. M., & Borden, V. M. H. (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58(6), 672–694
- Van den Brink, M., Benschop, Y., & Jansen, W. (2010). Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative science quarterly*, 55(4), 543-676.

Mentoring



Mirroring: asking questions, reflecting on career



Advising: giving advice and learn 'the rules of the game'



Guiding/ encouraging: to take the next step, proactive advice and thinking along

Sponsorship



Connecting: with influential decision makers



Making visible: putting in a good word, recommending



Creating opportunities: opening doors, providing projects, substitution



Advocating: recommend for promotion/job/position, create positions

Mentoring o Sponsorship?

Il mentoring coinvolge una/un **mentore**, individuata/o per la sua esperienza, che **fornisce supporto e consigli** a una persona più giovane, aiutandola ad aumentare la consapevolezza delle proprie abilità e promuovendo lo sviluppo delle competenze, **contribuendo così alla crescita sia professionale che personale dell'individuo**

La sponsorship prevede una/un «senior» **in posizione di potere e con risorse in grado di promuovere** con azioni concrete la carriera di un'altra persona (*pupillo/a*)



Mentoring

Promuove una maggiore consapevolezza tra i/le **mentee** e li aiuta a **sviluppare la capacità critica** necessaria per identificare ed **affrontare i bias** cognitivi e sistemici che influenzano il loro futuro nel campo della ricerca.

Le/i **mentori**, grazie ad un percorso di introspezione personale e fornendo sostegno ai/le mentee, **identificano i bias sistemici presenti nell'ente** che contribuiscono alla disuguaglianza all'interno dei team di ricerca, nelle valutazioni e nei processi di sviluppo delle carriere, e lavorano attivamente per **promuovere un cambiamento nelle politiche organizzative**.

Sponsorship

Nel sistema delle carriere è un elemento che persiste e che **attiene alla sfera del potere** ma bisogna essere consapevoli del fatto che **perpetua**:

- l'idea di una **carriera incentrata sull'individualismo**, che richiede la promozione personale e che è ancora vista come il principale indicatore di successo da parte di coloro che occupano posizioni di autorità, rientrando in una **forma di supporto patriarcale**.
- un modello che presenta degli **elementi «tossici»** di promozione delle carriere, secondo schemi fortemente centrati sugli uomini che rafforzano i pregiudizi e generano disegualianza.

- Bagilhole, B., & Goode, J. (2001). The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic careers: A feminist investigation. *European Journal of Women's Studies*, 8(2), 161–180.
- Dennissen, M., Benschop, Y., & van den Brink, M. (2019). Diversity networks: Networking for equality? *British Journal of Management*, 30(4), 966–980. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12321>

«Women are over-mentored and under-sponsored» *

Bisogna essere più consapevoli di come la sponsorship incide sulle carriere, sulle dinamiche e sui sistemi di potere

Non si risolve il problema della gender equality solo con il mentoring tuttavia...

affrontare le implicazioni infrastrutturali e istituzionali dei pregiudizi comuni può aiutare a promuovere e sostenere pratiche più eque

*Ibarra, H., Carter, N., Silva, C. (2010). Why men still get more promotions than women, Harvard Business Review, (sept) 81-85.
Nielsen, M. Make academic job advertisements fair to all. Nature 525, 427 (2015). <https://doi.org/10.1038/525427a>

Il **mentoring** come pratica trasformativa per l'equità di genere può favorire il **superamento dei *gender process*** all'interno dell'ente:

- introducendo **cambiamenti anche piccoli** nelle «regole del gioco»
- portando nella valutazione della ricerca la nostra consapevolezza per evitare i bias cognitivi e sistemici non intenzionali
- bilanciando l'uso di metriche quantitative con **input qualitativi**, come i CV narrativi, che catturano qualità più intangibili
- promuovendo **nuovi modelli** o modalità di **distribuzione del potere**
- chiedendo una più ampia rappresentanza nella progettazione di **pratiche di valutazione della ricerca** che affrontino direttamente le disuguaglianze strutturali nell'ente

Potremmo essere parte di questo cambiamento di prospettiva!

- Gender mentoring inside INFN: a transformative path towards inclusion and equity in the research. Pellizzoni, S., Gargano, A., & Masullo, M. R.. Proceedings of the 41st International Conference on High Energy physics - ICHEP2022
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. Organization, 7(4), 589-608

Il network scientifico

Fare rete serve?

- Nella carriera scientifica è **fondamentale il network**, l'ambiente che ci include, chi ci aiuta, chi conosciamo.
- **Reti formali e reti informali** hanno la capacità di farci **progredire** nella carriera contribuendo a migliorare la **visibilità scientifica**, portando all'opportunità di presentare la propria ricerca in conferenze, scrivere articoli scientifici e partecipare a comitati di valutazione.
- Questo può, a sua volta, favorire **avanzamenti di carriera e opportunità di impiego**.



Fare rete serve?

«La questione delle reti è fortemente legata a quella della **consapevolezza e del potere**: gli scienziati dovrebbero essere più consapevoli delle difficoltà di genere nell'impegnarsi nel dialogo e nella creazione di reti con scienziate dell'altro sesso».



Gli uomini fanno networking **socializzando strategicamente**, costruendo relazioni informali con altri uomini e sfruttando queste relazioni per ottenere risorse chiave.

Le donne ricevono minor supporto durante la loro carriera.



Le aspettative legate ai ruoli di genere tradizionali possono influenzare le opportunità di networking. Ad esempio, le aspettative sociali sulle donne come *caregiver* possono limitare la loro partecipazione a eventi di networking o a conferenze che richiedono assenze frequenti.

La scarsa rappresentazione di persone di diversi generi in ruoli di leadership o di visibilità può influenzare la diversità delle reti di contatto disponibili. La mancanza di modelli di riferimento di successo di genere diverso può rendere difficile per le persone identificarsi e trovare sostegno.



- Creazione di un **sistema di relazioni "sano"** all'interno di una rete che favorisca **lo sviluppo delle carriere femminili ma non solo**, senza imporre il tradizionale modello di lavoro maschile come l'unico valido
- Differentemente dalla sponsorship, il GMP network offre una prospettiva nuova, **incentiva una mentalità collaborativa** e permette alle persone più riservate o meno visibili di **emergere**, stimolando nuove pratiche organizzative
- Realizza uno **spazio liberato** dai bias sistemici, stimolando spazi di confronto aperto e di riflessione
- Costruisce un nuovo senso di appartenenza e **mutuo supporto**



contrastare i gender process!

Mentoteca

Il gender mentoring programme, operando una ridefinizione delle carriere personali in un'ottica di genere, attiva un processo di trasformazione anche nelle strutture dell'organizzazione grazie ad una nuova consapevolezza dei modelli di ruolo, del valore delle relazioni e dell'utilizzo del tempo nel bilanciamento tra vita professionale e personale. Ne parlano in questa Mentoteca mentee e mentori partecipanti alle varie edizioni del programma.

Entra e scopri le loro storie!





Gender Mentoring Programme INFN



HOME

CHI SIAMO

GMP (GENDER MENTORING PROGRAMME)

GMP 3ª EDIZIONE

MENTOTECA

APPROFONDIMENTI



Mentori



Anna Ceresole:

"Ispirazione & supporto!"



Margherita Primavera:

"Il mentoring: "do ut des", per offrire a persone più giovani parte della propria esperienza acquisendo parte della loro."



Maria Colonna:

"Un ponte fra due generazioni per una ricerca più inclusiva."



Giovanna Saviano:

*"Noi siamo un dialogo: la condizione di un'intenzione."
(Stanghellini 2017)*



Amedeo Staiano:

*"Conquista te stesso, non il mondo"
(Cartesio)*



Paola Gianotti:

"La ricerca si fa insieme"



Bénédicte Million:

"Uno specchio per entrambi: consapevolezza e ispirazione per il proprio percorso"



Antonella Incicchiti:

"Mentoring: "Opportunità" di ampliare orizzonti e conoscenza sul piano umano e professionale"



Silvia Arezzini:

"Mentoring: confronto tra generazioni che permette autentica crescita della comunità"



Domizia Orestano:

"Schiudersi con altri per aiutarli a sbocciare aiuta anche la nostra fioritura (sebbene tardiva)"

<https://mentoring.infn.it/mentori>

Mentee

Seconda Edizione



Riccardo Farinelli:

"Da precario, fare ricerca è come essere in un labirinto e se non vuoi sbattere ad ogni curva è inutile correre. Prima si impara e meglio si vive sia a casa che nel mondo della ricerca."



Carlo Puggioni:

"Il confronto con il più esperto ti costringe a guardare da un altro punto di vista e così ti accorgi che quello che ti sembrava impossibile ora puoi farlo."



Laura Cardani:

"Migliorarsi grazie a qualcuno che guarda le stesse situazioni e gli stessi problemi attraverso delle lenti diverse"



Tommaso Grimaldi:

"Avere la possibilità di confrontarmi con una figura professionale di esperienza ed esterna al proprio gruppo di lavoro ha rappresentato un prezioso supporto, aiutandomi a fare chiarezza sul mio futuro nell'ente"



Federico Gabriele:

"Riuscire a cambiare o modificare un'idea semplicemente tramite l'ascolto dell'esperienza e dei punti di vista di tuoi colleghi."

Prima Edizione



Sara Cutini

"Lo sguardo verso la storia e il passaggio di conoscenze sono due requisiti chiave per la crescita delle nuove generazioni"



Sabine Hemmer

"Dedicare tempo alla riflessione sulla situazione attuale e sulle aspettative per il futuro, da soli e tramite lo scambio con la mentore e il gruppo, chiarisce le idee e dà confidenza per approcciare nuove sfide"



Maria Teresa Ranalli

"Avere la possibilità di confrontarsi: il mentoring motiva a mettersi in gioco"



Giulia De Bonis

"Riflessione guidata, condivisione, consapevolezza: sono queste le parole-chiave del mio percorso"



Diana Carbone

"Il mentoring: una occasione di confronto che aiuta a crescere e guardarsi dentro"



Francesca Lo Cicero

"Il mentoring per me: uno sguardo verso il futuro, guidata da chi ha avuto in passato esperienze simili alla mia, e condivisione con chi quelle stesse esperienze le stava vivendo!"

<https://mentoring.infn.it/mentee>

Type of mentoring

- formal
- informal

Target group

- women
- men
- mixed
- students
- researchers
- academics

Mentoring model

- one-to-one
- peer
- group
- consortia
- ...

Effects

- (short- or long-term)
- mentor
 - mentee
 - institution

Theoretical background

Interdisciplinary: e.g. anchoring to gender and to process theories / institutional change

Longitudinal research design

“Follow” the mentor and the mentee – even after the end of a formal programme
Make comparisons with changes at institutional level

Mappare il cambiamento culturale operato dal GMP sia nelle giovani generazioni che nella riflessione delle/dei mentori:

- **alcune mentori sono diventate direttrici di strutture INFN** portando con sé l'importanza dell'ascolto, un'attenzione nuova verso la “diversità” e la cura per creare ambiti più inclusivi.
- **molte/i mentee in questi anni hanno ottenuto degli avanzamenti significativi di carriera** (stabilizzazioni, grants, incarichi di responsabilità)

Valutare il livello di consapevolezza sulle questioni di genere, l'importanza delle reti e la gestione corretta del proprio tempo

In linea con le recenti evidenze in letteratura i primi risultati indicano come mentori e mentee abbiano la capacità di **divenire agenti del cambiamento e della trasformazione dell'istituzione** grazie ad una accresciuta consapevolezza e messa in discussione delle pratiche consolidate nell'ente.

Il GMP network in questo senso potrà di certo avere una capacità trasformativa delle pratiche di genere nell'INFN promuovendo mutuo supporto per:

- favorire la costruzione della «reputazione»
- creare opportunità/collaborazioni/sinergie
- favorire la possibilità di promozione (premi, nomine, menzioni)

Ripensare l'organizzazione del lavoro scientifico e di ricerca attraverso una nuova cultura delle organizzazioni che valorizzi le differenze:

- costruzione di nuovi «**gender & diversity index**» per valutare carriere e grants
- **nuovi modelli di leadership** più dialogici e meno arroganti
- **pluralità di modelli di ruolo** in cui l'eccellenza non sia più sinonimo di estrema competitività, o di incompatibilità con la vita personale
- **nuove modalità di lavoro** in team e nei laboratori

Equality



The assumption is that **everyone benefits from the same supports**. This is equal treatment.

Equity



Everyone gets the supports they need (this is the concept of "affirmative action"), thus producing equity.

Justice



All 3 can see the game without supports or accommodations because **the cause(s) of the inequity was addressed**. The systemic barrier has been removed.

Grazie per l'attenzione!
Info e contatti:
sabina.pellizzoni@roma1.infn.it