



II MENTORING

un progetto partecipato per
l'equità di genere nell'università
e la ricerca.
Il disegno e gli strumenti
metodologici

Roma, 05 febbraio 2024

Ilenia Picardi

Dipartimento di Scienze Politiche

Osservatorio di genere sull'università e la ricerca

Università di Napoli Federico II



05/02/2024


DISP

Dipartimento di Scienze Politiche
Università degli Studi di Napoli
Federico II




Osservatorio di Genere
sull'Università e la Ricerca | UNINA

Ilenia Picardi Università di Napoli Federico II



Programmi di mentoring nell'accademia e nei centri di ricerca

- GENOVATE@UNINA (2014-2016)
- INFN (2018-2019)
- INFN (2020-2021)
- Athena mentoring UNINA (2022-2024)
- INFN (2024-2025)

- 
- **Disegno del programma**
 - **Formazione**
 - **Valutazione**



Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool

Transformative mentoring scheme at University of Naples Federico II^[8]

Recent studies have confirmed a glass ceiling in Italian academia, or, rather, segregation processes that negatively affect women's access to academic and scientific careers. The University of Naples Federico II Gender Observatory on University and Research developed a mentoring scheme to combat the practices and mechanisms that foster gender inequalities in academia. The model takes a dual approach to mentoring, as proposed by Jennifer De Vries (2010), simultaneously working to support women's careers and create institutional change. It was designed following research to identify gender mechanisms in academia and research. The study by Ilenia Picardi^[9] enabled the design of a transformative mentoring scheme, which was specially designed to create greater awareness of the gender dimension in research and innovation, and to change the mechanisms for gender segregation. Several mentoring programmes were implemented: GENOVATE @ UNINA Mentoring (2015-2017), INFN Mentoring (2018-2019, 2020-2021), UNINA Athena Mentoring (2021-2022)^[10].



Framework teorico

- Epistemologia femminista (Harding 1986, Longino 1990)
- Letteratura femminista nei *Science and Technology studies* (Haraway 1996, Wajcman 2004)
- Teoria delle pratiche (Sewell 1992, Acker 1990, Martin 2006).

Labirinti di cristallo

*Strutture di genere
nell'accademia e nella ricerca*

Franco Angeli (2020)

Tale analisi:

- decostruisce la rappresentazione metaforica e iconografica dei percorsi femminili nella scienza (***soffitto di cristallo*** e ***leaky pipeline***)
- evidenzia le molteplici e multiformi strutture di genere che, mediante i ***gendering processes*** (Acker, 1990), agiscono nei contesti delle istituzioni accademiche e scientifiche strutturando le biografie personali
- tematizza i significati di **equità di genere nella scienza e nell'accademia**



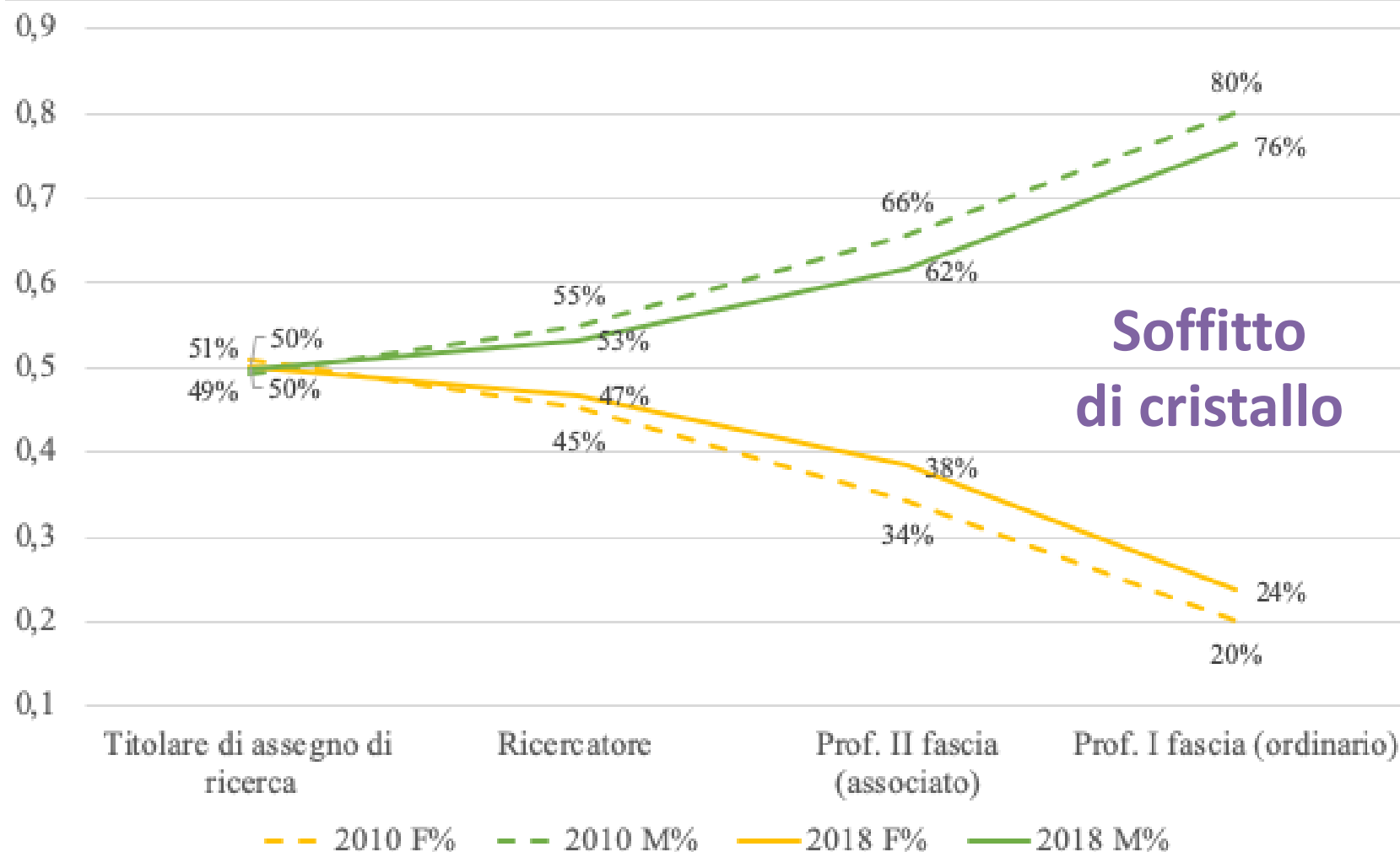
Gendering processes nell'accademia e nella ricerca

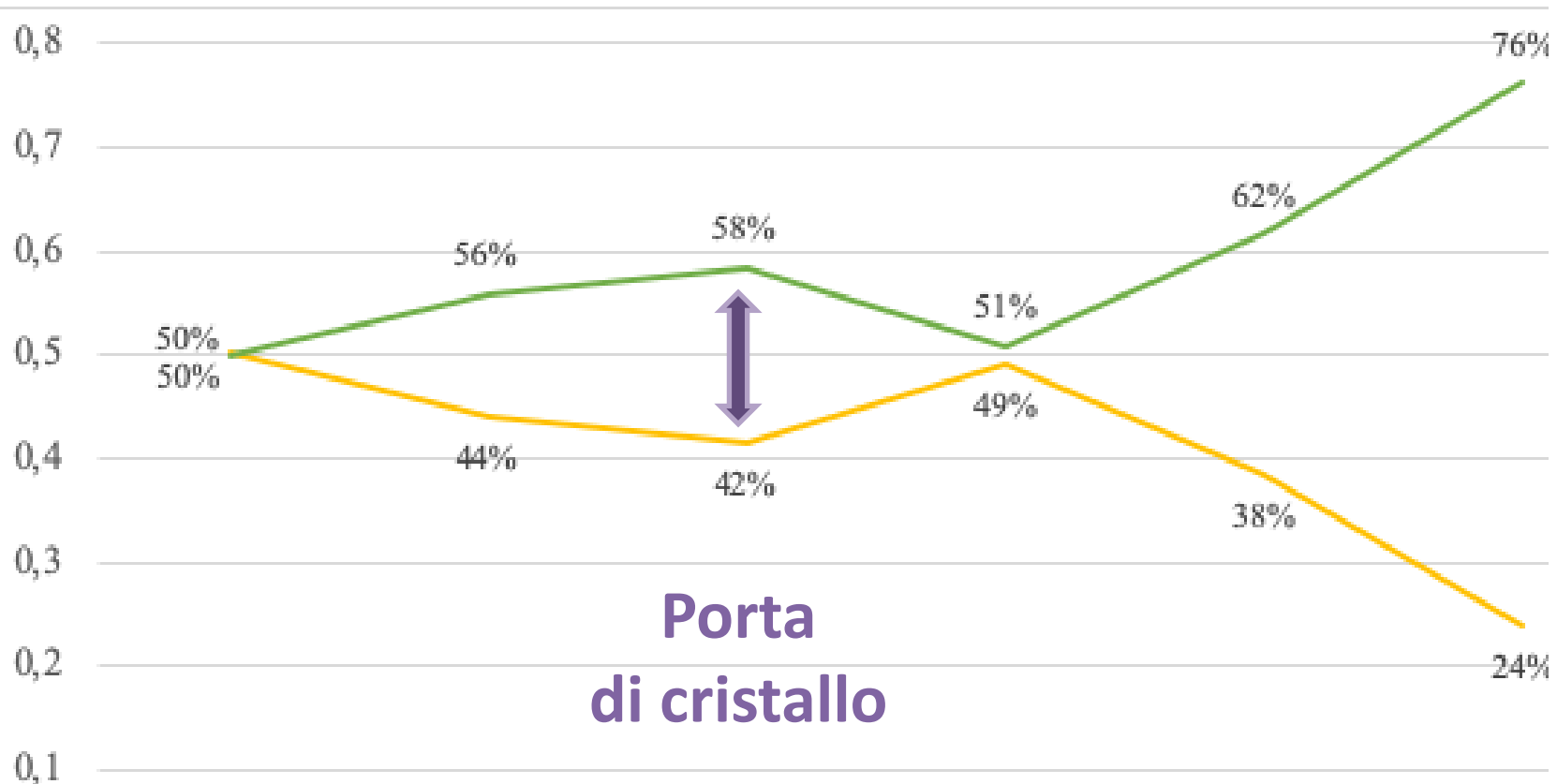
Le strutture
istituzionali
accademiche e
della ricerca

L'organizzazione
del lavoro
accademico e di
ricerca

La cultura
accademica e
della ricerca

La porta di cristallo dell'accademia e della ricerca



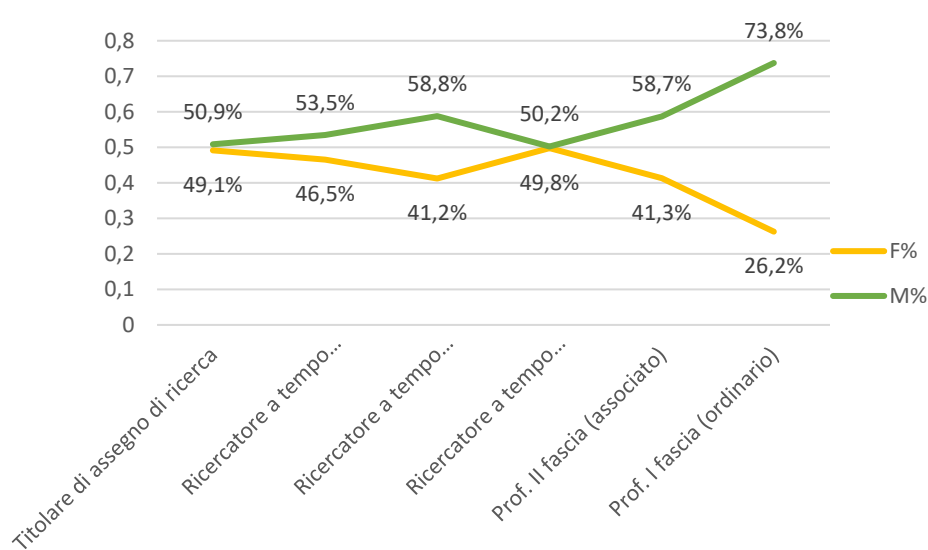


Porta di cristallo

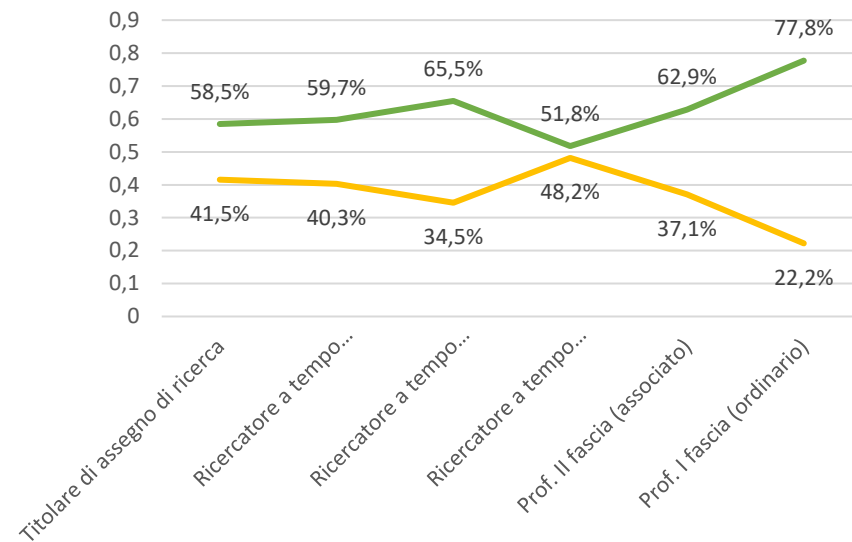
Titolare di assegno di ricerca Ricercatore a tempo determinato A Ricercatore a tempo determinato B Ricercatore a tempo indeterminato Prof. II fascia (associato) Prof. I fascia (ordinario)

— Serie1 — Serie2

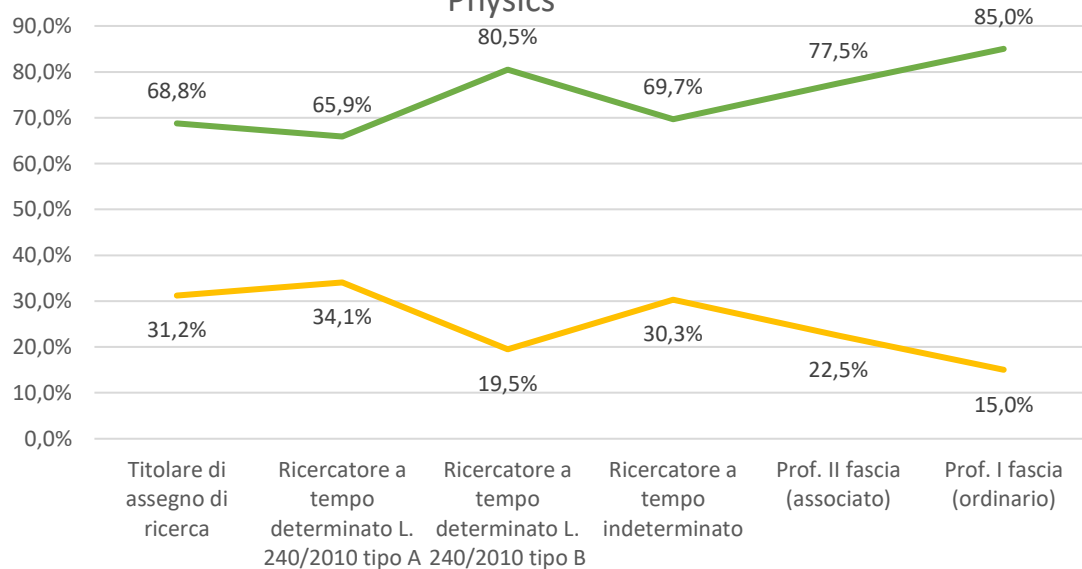
Italian academia



STEM



Physics






(dati MUR, 2021;
Elaborazione propria)

Glass Door Index

Il **Glass Door Index (GDI)** come rapporto tra la percentuale di donne in posizione temporanea ($PW_{\text{pre-door}}$) e la percentuale di donne nella posizione di accesso alla stabilizzazione nel ruolo accademico

$$\text{Glass Door Index} = \frac{PW_{\leq D,Y}}{PW_{DY}} = \left(\frac{\frac{F_{\leq D,Y}}{F_{\leq D,Y} + M_{\leq D,Y}}}{\frac{F_{DY}}{F_{DY} + M_{DY}}} \right)$$

$F_{DY}(M_{DY})$ = numero delle donne (uomini) in fase di reclutamento accademico

- GDI = 1**  Assenza di pratiche di segregazione genere nel reclutamento accademico
- GDI < 1**  Sovra-rappresentazione delle donne nelle posizioni di accesso accademico
- GDI > 1**  Sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni di accesso accademico

Picardi I. (in press). *La porta di cristallo dell'accademia italiana: un'analisi gender-sensitive dell'impatto della riforma universitaria sull'accesso alle carriere scientifiche*. Quaderni di sociologia

Glass door index

$$GDI = \frac{PW_{\leq D, Y}}{PW_{DY}}$$

GDI	
2010	2018
1.04	1.16

GDI	2018	2021
01 - Mathematics and computer sciences	0,97	1,11
02 - Physical sciences	1,32	1,53
03 - Chemical sciences	1,06	1,15
04 - Earth Science	1,38	1,09
05 - Biological science	1,2	1,17
06 - Medical science	1,59	1,45
07 - Agricultural and veterinary sciences	1,16	1,09
08 - Civil Engineering and Architecture	1,00	1,79
09 - Industrial and information engineering	1,22	1,18
10 - Ancient, philological-literary and historical-artistic sciences	1,09	1,18
11 - Historical, philosophical, pedagogical and psychological sciences	1,16	1,07
12 - Legal sciences	1,01	1,13
13 - Economics and statistics	1,18	1,01
14 - Political and social sciences	1,17	1,18

► Dati MUR 2018/2021

(elaborazione propria)

Glass Door Index

$$GDI = \frac{PW_{\leq D,Y}}{PW_{DY}}$$

GDI	
2010	2018
1.04	1.16

Nuovi processi di segregazione che agiscono oggi nella fase di reclutamento accademico (porta di cristallo dell'accademia)

	GDI	AR
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,97	0,26
02 - Scienze fisiche	1,32	0,30
03 - Scienze chimiche	1,06	0,55
04 - Scienze della terra	1,38	0,40
05 - Scienze biologiche	1,20	0,67
06 - Scienze mediche	1,59	0,73
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,16	0,56
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	0,46
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,22	0,29
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,09	0,61
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,16	0,59
12 - Scienze giuridiche	1,01	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche	1,18	0,52
14 - Scienze politiche e sociali	1,18	0,54



Il mentoring tradizionale

- Il mentoring tradizionale è “una relazione tra **mentore**, persona più anziana ed esperta, e **mentee**, persona più giovane e meno esperta, il cui fine è fornire un supporto allo sviluppo della carriera della più giovane” (Ragins & Kram, 2007).



Il mentoring

- Il mentoring è stato adottato in contesti molto diversi per una varietà di scopi differenti, assumendo anche forme differenti:
 - *Informale*
 - *Formale*



Il mentoring

Il mentoring viene frequentemente interpretato come:

Tutoraggio

- Il tutor è assegnato dall'istituzione in un sistema di routine, ma non c'è un impegno attivo, continuativo o sistematico nel supportare il mentee o la sua carriera

Coaching

- Il coach fornisce una consulenza diretta ai mentee sulle necessità specifiche a breve termine

Mentoring strumentale	Mentoring per lo sviluppo
Carriere/Posizioni apicali	Sviluppo di competenze/ personale
Trasferimento di conoscenza	Guida/Sostegno
Modello di ruolo centrato sulle mentori	Modello di relazione centrato sulle mentee
«Esperte in cattedra»	«Guide a fianco»

Mentoring continuum

Rielaborazione schema de Vries (2010)

Le ambivalenze del mentoring

- Esiste il rischio di concentrare l'attenzione sui deficit delle donne nell'avanzamento di carriera, perdendo di vista l'attenzione verso la necessità di cambiamento delle organizzazioni (Cockburn 1991; Ely & Meyerson 2000; Meyerson & Fletcher 2000).
- Ragins e Verbos (2007) nel libro *The "Godfather" approach* (2007) discutono della necessità di allontanare dal mentoring l'approccio alla relazione mediato da stereotipi maschile di gerarchia e strumentali.
- Il mentoring sembrerebbe voler assimilare le donne nella cultura dominante rischiando paradossalmente di rinforzare gli squilibri di genere nelle istituzioni (McKeen & Bujaki 2007, Devos 2004, 2005, 2008).

L'approccio bifocale

Jennifer de Vries ha proposto l'**approccio bifocale** al mentoring (2010), evidenziando la necessità di un mandato duplice:

- **sostenere le carriere delle donne**
- **lavorare per il cambiamento istituzionale.**

Questo approccio consente di perseguire simultaneamente l'obiettivo di breve termine (lo sviluppo delle carriere delle donne), e l'obiettivo di lungo termine (trasformazione organizzativa).

Il mentoring continuum rivisitato

Strumentale	Per lo sviluppo personale	Trasformativo
Sviluppo carriere	Sviluppo personale	Prospettiva di genere
Trasferimento di conoscenza/esperienza	Guida/Sostegno	Affiancate per un cambiamento
Modello di ruolo centrato sulle mentori	Modello di relazione centrato sulle mentee	Modello orientato al cambiamento istituzionale
«Esperta in cattedra»	«Guida a fianco»	«Rivoluzionarie realiste»

Mantenimento dello status quo



Cambiamento dello status quo

Rielaborazione schema de Vries (2010)



Il mentoring di Arianna

Il Mentoring di Arianna propone la messa in atto di pratiche individuali, relazionali e organizzative volte a disinnescare i meccanismi di differenziazione per genere dei percorsi di carriera (Picardi 2017; Picardi 2018).

Il programma promuove la **costruzione di una rete di donne nell'accademia e nella ricerca** al fine di:

- 1) attivare attività di mutuo supporto nelle istituzioni scientifiche e di ricerca
- 2) innescare dei percorsi di cambiamento individuali, culturali, e istituzionali per una maggiore parità di genere
- 3) aumentare la consapevolezza sulla rilevanza della dimensione di genere nella scienza.

Caratteristica mentoring

Decostruzione gendering processes

Not only women

Asimmetria di genere come questione delle donne

Traditional one to one

Segregazione delle esperienze per generazioni (*glass ceiling model*)

Matching transdisciplinare

Asimmetria di posizione agita nel campo disciplinare

Creazione di network per l'equità

Old boys network, mobilizing masculinities, mobilizing femininities

Pluralismo di competenze accademiche, relazionali e personali

Verticalità delle carriere come unica dimensione di sviluppo dei percorsi accademici (*leaky pipeline model*)

Pluralismo dei modelli di ruolo

Stereotipizzazione delle rappresentazioni delle donne di successo nell'accademica

Valorizzazione della ri-produzione sociale e della *manutenzione* delle istituzioni

Rimozione e dequalificazione del lavoro di cura



Modalità:

- Mentoring one-to-one
- Networking mentoring
- Peer mentoring

Matching transdisciplinare

Le attività del mentoring

Gli incontri mentori-mentee:

- 6 in totale 18 mesi
- 1-2 ore per riunione (in presenza e online)
(Agenda degli incontri è impostata dalla mentee!!)

Attività di networking:

- Focus group (peer circles)
- Meeting e/o workshop (mentori & mentee)
- seminari formativi

Date	Cronoprogramma III edizione 2024 - 2025
Gennaio	Incontro one to one: 1° incontro conoscitivo mentore/mentee
5-6 Febbraio	Attività di networking: Primo incontro in plenaria con mentori e mentee (1giorno e 1/2)
Marzo	2° Incontro one to one mentore/mentee
Aprile	Seminario tematico (evento aperto anche a mentee e mentori delle precedenti edizioni del programma)
Maggio	3° Incontro one to one mentore/mentee
Luglio	4° Incontro one to one mentore/mentee
Settembre- Ottobre	Attività di networking: <u>Mid term</u> meeting (1giorno e 1/2)
Novembre	5° Incontro one to one mentore/mentee
Febbraio	Attività di networking: Focus group (on-line)
Marzo	6° Incontro one to one mentore/mentee
Aprile	Seminario tematico/networking
Maggio -Giugno	Attività di networking: workshop (1giorno e 1/2)
Ottobre	Attività di networking: Discussione risultati della ricerca di valutazione del programma – lancio nuova edizione



Strumenti metodologici

- Handbook
- Questionari online
- Diario di bordo
- Diari temporali
- Focus group
- Interviste

Fasi del Mentoring

- Costruzione delle relazioni
- Individuazione dei *gendering processes* nei percorsi di carriera (mentori e mentee)
- Attivazione delle risorse per disinnescare i *gendering processes*.

Progetto di valutazione e monitoraggio svolto in itinere

1° Incontro

Finalità del 1° incontro:

- Avviare la conoscenza reciproca del/della mentore e del/della mentee
- Intraprendere una riflessione critica sui percorsi di carriera

Definizione degli obiettivi del/della mentee a lungo termine (5 anni)

Conclusioni

- Il mentoring trasformativo permette la rinegoziazione dei *gender processes* (labirinti di cristallo) che ne modificano la topologia innescando *processi dinamici di riflessività e di collaborazione nell'accademia*, pertanto può proporre dei modelli innovativi di trasformazione dell'accademia capaci di intercettare le esigenze di un sistema in mutamento.
- L'equità di genere non si raggiunge infrangendo il soffitto di cristallo, nell'acquisizione di modelli di leadership e manageriali che incorporano stili individualistici e competitivi, non è il femminismo dell'1%.
- L'equità non è la parità numerica. L'equità va costruita (e negoziata) in un lungo percorso di de-costruzione e ri-costruzione delle strutture di genere e di messa in discussione delle pratiche quotidiane che definiscono il lavoro accademico e di ricerca e nella collaborazione, nell'attivazione di reti che collaborano che una scienza e una società veramente aperta e inclusiva.

Bibliografia

Picardi, I. (2020). *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. Franco Angeli.

Picardi, I., Agodi M.C., *Gender perspective in the 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. In press.

Picardi, I. & Agodi, M. C. (2017). *Il mentoring come strumento di de-costruzione delle strutture di genere riprodotte nell'università e la ricerca*. In *Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*. A cura di Murgia A. e Poggio B. Università degli Studi di Trento. p. 444-460. ISBN: 978-88-8443-747-1

Picardi, I. (2018). *Through the glass labyrinth of science: mapping gendering processes in academia*. [Ph. D. dissertation, Mind, Gender Language, Università di Napoli Federico II]

Picardi, I (2017). *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*. Napoli, Italy: FedOAPress. ISBN: 978-88-6887-017-1

Picardi, I. & Agodi, M. C. (2017). *Il mentoring come strumento di de-costruzione delle strutture di genere riprodotte nell'università e la ricerca*. In *Prospettive interdisciplinari su formazione, università, lavoro, politiche e movimenti sociali*. A cura di Murgia A. e Poggio B. Università degli Studi di Trento. p. 444-460. ISBN: 978-88-8443-747-1