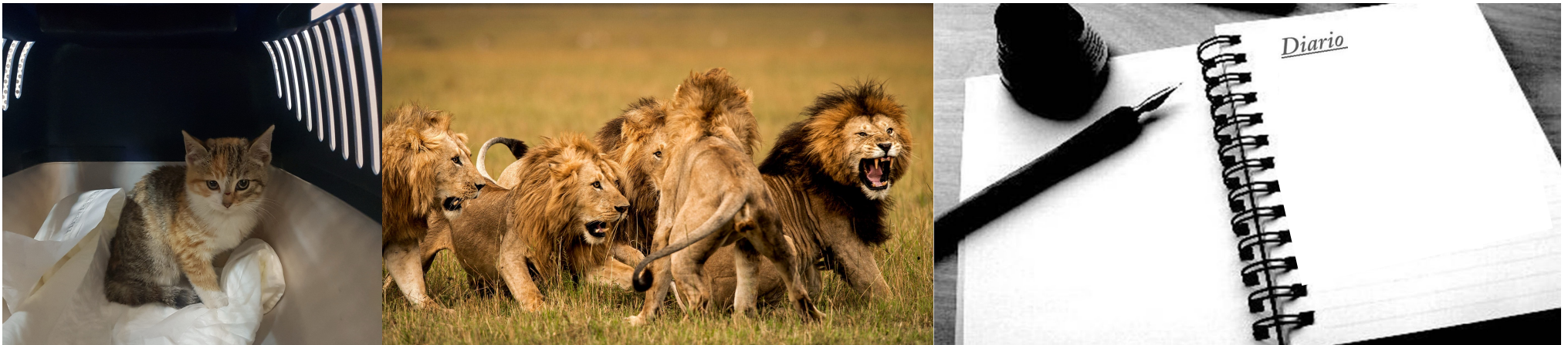




Gender Mentoring Programme INFN



Essere mentee in un programma di mentoring: un esercizio di consapevolezza e riflessione *Giulia De Bonis*





Gender Mentoring Programme INFN



... diario di bordo...

«Inevitabilmente, negli anni, ho già sottoposto le mie esperienze a ripetute revisioni critiche, perché ogni successo, fallimento, battuta di arresto della mia carriera è stato sempre accompagnato dal mio severo giudizio. Tuttavia, la formulazione che ho proposto alla mia mentore è stata l'occasione per una rinnovata analisi, più lucida e sintetica.»

- difficoltà di liberarsi delle **“etichette”** → talvolta possono condizionare la carriera più delle azioni.
- **“gender gap”** → poche figure femminili in posizioni apicali (guida, modello, riferimento).

«Inevitabilmente, negli anni, ho già sottoposto le mie esperienze a ripetute revisioni critiche, perché ogni successo, fallimento, battuta di arresto della mia carriera è stato sempre accompagnato dal mio severo giudizio. Tuttavia, la formulazione che ho proposto alla mia mentore è stata l'occasione per una rinnovata analisi, più lucida e sintetica.»

- difficoltà di liberarsi delle **“etichette”** → talvolta possono condizionare la carriera più delle azioni.
- **“gender gap”** → poche figure femminili in posizioni apicali (guida, modello, riferimento).

La sfida del GMP-I: creare uno «spazio sicuro» per ricercatrici e tecnologhe, sulla base dell'assunzione che una donna può permettere ad un'altra donna di esprimersi (professionalmente, e non solo) in maniera più serena, sradicando insicurezze e abilitando un linguaggio comune.

La sfida del GMP-II: introdurre coppie mentee-mentori uomini



Diario

La sfida del GMP-I: creare uno «spazio sicuro» per ricercatrici e tecnologhe, sulla base dell'assunzione che una donna può permettere ad un'altra donna di esprimersi (professionalmente, e non solo) in maniera più serena, sradicando insicurezze e abilitando un linguaggio comune.

La sfida del GMP-II: introdurre coppie mentee-mentori uomini

La sfida del GMP-III: introdurre coppie «miste»

- la presenza di colleghe donne può essere, in alcuni casi, un ostacolo, perché condita da dinamiche di **rivalità e competizione**. La competizione tra donne può essa stessa essere ricondotta alla ridotta presenza di donne: essendo concesso spazio solo a poche, le contendenti si danno battaglia su un terreno che talvolta può anche coinvolgere scelte e situazioni della vita privata.



Le odiose



«Per partito preso mi rifiuto di dire male di un'altra donna, anche se mi ha insopportabilmente offesa. È una posizione a cui mi sono costretta a fatica proprio perché conosco bene la condizione femminile, è la mia, la osservo nelle altre, e so che non c'è donna che non faccia una fatica enorme, esasperante, per arrivare a fine giornata. [...]

È una condizione in cui è facile diventare odiose agli altri e a se stesse. [...]

Possibile, mi dicono a volte, che non conosci nemmeno una stronza? Ne conosco, certo, ne è piena la letteratura e la vita di ogni giorno. Ma, tirate le somme, mi sento comunque dalla loro parte.»

- **funzione “terapeutica” del lavoro** (anziché fonte di stress) se svolto in un ambiente accogliente, inclusivo, collaborativo e non competitivo →
 - 1) maggiori successi professionali
 - 2) sostegno, conforto e motivazione per affrontare altre difficoltà della vita



“**generation gap**” → la distanza generazionale può limitare ulteriormente il dialogo, il confronto e l'espressione professionale delle persone più giovani.

«Una cosa che non vorrei «sprecare» sono tutte le riflessioni che hanno accompagnato questi lunghi anni di precariato nella ricerca (e che la partecipazione a questo programma di mentoring mi aiuta a mettere in ordine), e le esperienze accumulate, sicura che possano essere utili ad altri dopo di me. In altre parole, mi piacerebbe poter contribuire a colmare il “generation gap”, mettendo a servizio la mia esperienza professionale e umana come filtro, mediazione e collegamento tra le persone più giovani che si affacciano alla ricerca (studenti, laureandi, dottorandi) e i colleghi più esperti.»

L'esperienza del mentoring: «soft skills» e crescita professionale

«Sto cercando di mettere impegno e professionalità in questa esperienza, perché sono convinta che organizzare e sistematizzare pensieri e riflessioni in una cornice dedicata e con modalità strutturate sia una reale occasione di formazione e arricchimento.»

- **«soft skills»** quali **comunicazione, condivisione, cooperazione, gestione del tempo** costituiscono una parte importante delle competenze che deve possedere chi lavora in contesti collaborativi, e quindi in particolare chi lavora nella ricerca scientifica; rispetto a queste competenze non ci si deve improvvisare o approcciare in modo amatoriale.

- **sessismo «latente»**. Anche in assenza di episodi espliciti di discriminazione o molestie, alcuni elementi («**gendering processes**») influenzano i comportamenti di uomini e donne sul lavoro e in particolare possono rendere più difficoltoso, per le donne, **collocarsi in un panorama lavorativo che è tradizionalmente maschile**. Esempi:
 - sentirsi “la mosca bianca”
 - sentirsi fuori posto
 - sentirsi sempre giudicata, o osservata, o nella posizione di **dover giustificare in misura maggiore la propria presenza** o, in alcuni casi, di risolvere **fraintendimenti** (ad esempio, quando vengono attribuiti ruoli amministrativi o di segreteria invece che ruoli tecnici/scientifici)



(Altri esempi di difficoltà/disagio...)

- l'imbarazzo di come reagire di fronte a **battute e conversazioni inconsapevolmente sessiste**, o di fronte a **galanterie non richieste**
- l'**insicurezza** quando ci si rapporta con il collega (maschio) più anziano e autorevole
- nell'ovvia impossibilità di cameratismo con il suddetto (collega maschio anziano autorevole), la difficoltà di stabilire una confidenza e di interagire con naturalezza e spigliatezza (ricevendo, nel migliore dei casi, interesse paternalistico)
- il rammarico (verso sé stesse) quando ci si rende conto di **adattare la propria immagine agli stereotipi dominanti**, per cui una ragazza in Fisica deve apparire carina "il giusto", né troppo brutta (o poco curata) per non sembrare troppo strana e quindi non affidabile, né troppo bella (o troppo appariscente) per evitare l'associazione con "poco intelligente" e risultare quindi non credibile nel ruolo di scienziata.



**SPOILER
ALERT!**

Cosa apparirà...? (a.k.a. alcuni contenuti del corso)

- “**presente esteso**” → “**trappola**” per la **pianificazione degli obiettivi** (professionali e personali)
- “**gendering processes**” (impliciti e espliciti)
- strumenti di **autovalutazione** della propria carriera e di miglioramento della **gestione del tempo** (diario settimanale)

N.B. **mentoring trasformativo** → trasferimento di concetti e strumenti a colleghe*, con l’obiettivo di estendere la «gittata» delle riflessioni generate e alimentate dalla partecipazione a questo percorso, per il miglioramento dell’istituzione

Tempus fugit...

- **gestione del tempo** nel lavoro di ricerca:
 - il frequente presentarsi di scadenze
 - la necessità di portare avanti più attività diverse in parallelo, con conseguente rischio di sovraccarico e sensazione di incompiutezza e inconcludenza;
 - la flessibilità oraria, una grande risorsa ma anche uno strumento pericoloso se non maneggiato con cura;
 - periodi di lentezza e di stasi, seguiti da improvvise e impreviste accelerazioni del ritmo lavorativo, una routine "a elastico" che richiede **disciplina, attenzione e autocontrollo**
 - **motivazione intrinseca**
 - **la fatica di dover sempre avere a che fare con se stessa**, severa e implacabile giudice del proprio lavoro (autocritica)
- **praticare (auto)indulgenza e compassione**
→ attribuire il giusto valore alle proprie (auto)assegnazioni

Tempus fugit...

- gestione del tempo e **componenti “di genere”**:
 - resistenza ad agire in modo superficiale e approssimativo;
 - difficoltà a stabilire scale di priorità e opportunità;
 - senso di colpa (“**life-work balance**” e gestione di carichi lavorativi e familiari);
 - “sindrome di Hermione Granger”
 - sindrome dell’impostore

«Cerco di non perdere la fiducia e di conservare la determinazione all’automiglioramento, consapevole che un’efficace gestione del tempo lavorativo (che include anche un corretto bilanciamento tra vita privata e vita professionale) apporterebbe evidenti benefici sia sul piano personale che sul piano della produzione scientifica, consegnandomi una maggiore serenità nel privato e una maggiore sicurezza sul lavoro.»

GMP: costruire una conoscenza condivisa

- Cosa è GMP: parole-chiave
 - networking, relazioni umane, apertura → rafforzamento del senso di appartenenza alla comunità, contatto tra aree di ricerca diverse, opportunità per nuove conoscenze e per sinergie inedite;
 - ascolto, comprensione, fiducia, consiglio, stimolo, supporto, incontro, confronto, coinvolgimento, accompagnare, mettere in moto, mettersi in gioco, incoraggiare, trasmettere;
 - autoconsapevolezza.
- **superare la solitudine**, reale o percepita, che amplifica le difficoltà dell'ostacolo: **problematiche percepite come personali sono talvolta problematiche strutturali**, e il confronto tra pari può aiutare a ridimensionare l'impatto, collocare correttamente le responsabilità e individuare una possibile soluzione.



...una missione per il singolo individuo e per la comunità INFN

- “stanare” il sessismo nascosto: in un contesto professionale in cui agiscono “**hidden gendering processes**”, molte donne di successo, per essere tali, hanno interiorizzato “**hidden gendered models**” (talvolta sono le donne stesse a negare la dimensione di genere) → correggere i bias di genere, per un miglioramento del contesto lavorativo.
- **superare l'autoreferenzialità** dei discorsi di genere spostando il focus su: **comunicazione, esercizio alla riflessione strutturata, dialogo** informale e spontaneo ma non strettamente personale, opportunità di mantenere la propria **individualità** di persona anche sul posto di lavoro.

La risposta è... comunicazione

«Un aspetto chiave per me è stata l'opportunità di praticare un esercizio di pensiero strutturato e di coltivare relazioni spontanee in un contesto strutturato; spontaneità e struttura sono solo apparentemente un ossimoro, perché le regole, le assegnazioni, le tappe cadenzate e la cornice teorica di lavoro all'interno della quale ci siamo mossi in questi mesi hanno permesso, a mio parere, di superare alcune resistenze comunicative, imbarazzi e timidezze, facilitando l'apertura e il dialogo, che costituiscono un aspetto importante per il miglioramento delle relazioni anche all'interno di un contesto professionale.»

Una palestra per una comunicazione rispettosa, equilibrata, costruttiva

«Il tempo lavorativo non è un continuo ininterrotto di incarichi scientifici svolti in solitudine, ma è fatto di pause e conversazioni casuali che non vengono caricate di contenuto scientifico ma che hanno un ruolo fondamentale per stabilire con i colleghi un rapporto fiduciario, che è quello che permette il corretto e proficuo svolgimento dell'attività scientifica di ricerca. Modalità di interazione come quelle promosse dal programma di mentoring sono strettamente funzionali ad un miglioramento della produzione scientifica.»

GRAZIE a tutt* per l'attenzione!

GRAZIE a Tullia, Bruce Wayne e Pepper Potts
per aver partecipato illustrando queste riflessioni

GRAZIE a Gloria e Laura per le fotografie ;)

