

Equal opportunities Newsletter 1/2014

In questo numero

- Carriere accademiche al femminile. Guida al mentoring
- Le donne possono avere tutto? Noi crediamo di sì. Intervista a Suzanne Suggs
- Workshop "Promoting your academic profile on the web"
- Workshop "La comunicazione empatica"
- L'importanza del networking nella costruzione di un percorso professionale di successo
- Mese di marzo al femminile

Care lettrici, cari lettori,
Questo numero della newsletter, interamente dedicato alle ricercatrici ed ai ricercatori del nostro ateneo, si apre con la presentazione di "Mentoring Handbook. Suggerimenti per incentivare le carriere accademiche femminili", la nuova pubblicazione del Servizio per le pari opportunità in cui, oltre a concettualizzare e definire l'attività di mentoring, sono illustrati alcuni ulteriori strumenti che possono strategicamente supportare il percorso di una carriera accademica. La guida, di veloce consultazione, è ricca di suggerimenti e spunti di riflessione per chi si appresta a vivere direttamente l'esperienza di mentee e di mentore. Come la protagonista della rubrica dedicata alla presentazione del profilo professionale di una donna che lavora in accademia: Suzanne Suggs, professoressa assistente della Facoltà di comunicazione, che ormai da anni collabora con il Servizio nella promozione del mentoring. La ringraziamo vivamente per il suo contributo e per "essersi raccontata" con grande disponibilità. Le scelte strategiche che hanno contraddistinto la sua carriera potranno far riflettere le giovani leve.

Nel corso di questo semestre, il corpo intermedio avrà anche la possibilità di partecipare a due workshop che il Servizio ha organizzato per sensibilizzare riguardo ad alcune differenze di genere che caratterizzano la sfera comunicativa e relazionale di uomini e donne ed al Gender meeting organizzato per presentare i programmi di mentoring e la nuova guida sul tema e, naturalmente, favorire il networking fra tutte le donne che fanno ricerca all'USI. Vi invitiamo a scoprire tutti i dettagli nel seguito della newsletter

ed a prendere nota delle scadenze per l'iscrizione ai nostri progetti.
Buona lettura!

Carriere accademiche al femminile. Guida al mentoring

Fare mentoring significa impegnarsi in un rapporto tra una persona più esperta (il/la mentore) ed una meno esperta (il/la mentee) al fine di meglio indirizzare le scelte strategiche in un percorso professionale. Si tratta di un rapporto che si estende sul lungo periodo ed ha lo scopo di aumentare il livello di soddisfazione da parte delle nuove leve per avvicinarle a coloro che si trovano in posizioni più alte, così da instaurare un dialogo fruttuoso per entrambe le parti.

Nel contesto dell'incoraggiamento delle carriere accademiche femminili, il mentoring, come forma di accompagnamento, è ritenuto essere uno strumento utile per incentivare le donne nel loro percorso professionale ed evitare abbandoni della carriera non giustificati a livello di competenza (Allen et al., 2006)¹.

Nell'ambito della promozione e sostegno della carriera accademica femminile, il Servizio per le pari opportunità ha elaborato una pubblicazione in cui vengono approfonditi e presentati gli aspetti più importanti del mentoring e del Programma USI offerto in questo ambito.

"Mentoring Handbook. Suggerimenti per incentivare le carriere accademiche femminili" si rivolge a tutti i ricercatori e le ricercatrici dell'USI. Gli strumenti presentati

nella pubblicazione rappresentato un aiuto e supporto per lo sviluppo di una carriera accademica. La guida offre una panoramica sul mentoring, strumento in grado di fornire interessanti opportunità di crescita sul piano professionale e personale, e presenta dettagliatamente le attività offerte dal Servizio relativamente a quest'ambito (mentoring one-to-one, shadowing, workshop e gender meeting). Inoltre, sia le mentees, attuali e future, che i mentori potranno trovare maggiori informazioni in merito alla gestione del rapporto di mentoring e agli elementi rilevanti da ricordare per instaurare un rapporto di mentoring di successo.

Il prossimo Gender Meeting, organizzato dal Servizio per le pari opportunità, che si terrà all'USI il 10 Marzo 2014, sarà l'occasione per presentare alle mentees e a tutte le donne del corpo intermedio dell'ateneo la guida sul mentoring. Il pubblico avrà inoltre l'occasione di ascoltare le testimonianze e l'esperienza di mentoring e shadowing visute da una mentee e una mentore. Aspetti positivi, dubbi perplessità e forme di incentivo alla carriera accademica femminile verranno presentati e discussi in un clima allegro e disteso. I partecipanti riceveranno tutte le informazioni relative alla prossima call per lo shadowing. Se volete sapere di più, non mancate al nostro appuntamento. **Gender meeting lunedì 10 marzo, 14-16, aula 402, USI-Lugano, palazzo principale.** Iscrizioni entro il 6 marzo, inviando una e-mail a equality@usi.ch.

¹ Allen, Tammy D., Elizabeth Lentz, and Rachel Day. 2006. Career success outcomes associated with mentoring. A comparison of mentors and nonmentors. Journal of Career Development 32 (3): 272-85.

Le donne possono avere tutto? Noi crediamo di sì.

Anche in questa edizione vi presentiamo il profilo professionale di una donna che lavora in accademia. Ci auguriamo che l'esperienza riportata possa fungere da spunto di riflessione per le ricercatrici che stanno svolgendo il proprio percorso universitario.

Intervista alla professoressa
Suzanne Suggs,
Facoltà di comunicazione



Il suo profilo

Suzanne Suggs è Professore assistente di Social Marketing all'Istituto di Comunicazione Pubblica (ICP) nella Facoltà di scienze della comunicazione dal 2007. La sua ricerca si basa principalmente sull'uso delle tecnologie della comunicazione, dei nuovi media e delle strategie informative (tailoring e targeting) per migliorare lo stato di salute e facilitare il cambiamento sociale e comportamentale.

La sua Facoltà

Fondata nel 1996, anno di nascita dell'USI, la Facoltà di scienze della comunicazione è una delle più anziane del Campus di Lugano. È l'unica in Svizzera e tra le poche in Europa ad offrire una formazione interdisciplinare e completa nel campo della comunicazione. La Facoltà conta oggi 6 istituti, a cui si aggiunge l'Istituto di studi italiani e 9 fra osservatori e laboratori, tutti attivi in diversi ambiti di ricerca. Nell'anno accademico 2011-2012, la Facoltà contava 871 iscritti, raggiungendo con questa cifra il suo massimo storico.

L'Istituto di Comunicazione Pubblica (ICP) in particolare è nato nel 2000 come ICeF (Istituto di Comunicazione e Formazione) con lo scopo di affrontare aspetti comunicativi della formazione e dell'educazione.

Nel 2004, l'Istituto ha cominciato ad occuparsi di comunicazione pubblica e di comunicazione interculturale, assumendo la denominazione di ICleF (Istituto di Comunicazione Istituzionale e Formativa). Infine nel 2011, è stato definitivamente ribattezzato ICP (Istituto di Comunicazione Pubblica). Attualmente, conta 3 professori ordinari, 2 professori assistenti, 5 PostDoc e 5 dottorandi, tutti occupati nella didattica e nella ricerca.

Il suo percorso

Suzanne Suggs ha studiato Business Administration (con specializzazione in Marketing) a

livello Bachelor e Health Studies a livello Master. Prima di intraprendere il suo dottorato in Health Sciences, Suzanne ha lavorato per diversi anni nel settore industriale: alla ORCAS (Eugene, Oregon, USA), come responsabile della progettazione e valutazione di programmi volti a cambiare i comportamenti relativi alla salute; per il New England Research Institute (Boston, Massachusetts, USA), dove ha collaborato allo sviluppo di soluzioni per aiutare i medici nel processo decisionale clinico. Dopo aver ottenuto il dottorato, Suzanne ha lavorato come PostDoc in Health Sciences alla McMaster University in Canada. Suzanne ha imparato molto dai suoi professori, che hanno avuto anche esperienze di vita reale al di fuori del mondo accademico. Proprio alcuni professori e amici che Suzanne ha incontrato durante il suo cammino professionale, l'hanno aiutata a scoprire che aveva il potenziale per essere una ricercatrice e che il mondo accademico era il posto dove voleva stare. Diverse persone e situazioni, che Suzanne elenca e ringrazia una per una, sono state di fondamentale importanza per il rafforzamento della sua scelta di intraprendere una carriera accademica: "Mi sono trovata al posto giusto, nel momento giusto" e questo è stato un trampolino di lancio importante.

Arrivata all'USI nel 2007, Suzanne ha colto positivamente e con interesse l'opportunità di essere parte attiva nella crescita di un giovane istituto universitario, dove poter lavorare per lo sviluppo, la ricerca e l'insegnamento del marketing sociale e della comunicazione. Oggi, Suzanne è attiva sullo stesso ambito di ricerca per il quale era impegnata già durante il suo percorso di formazione. Infatti, continua ad analizzare i comportamenti legati alla salute, nonché i meccanismi di cambiamento di comportamento attraverso la comunicazione, lavorando con un gruppo di ricerca composto da una studentessa di dottorato, due PostDoc e un'assistente di ricerca.

Le sue sfide

Ricordando il suo arrivo all'USI, Suzanne ci racconta che, come per tutti i colleghi che arrivano in una realtà accademica nuova, non fu molto facile all'inizio introdursi in questo nuovo mondo: "Per i docenti provenienti dall'estero, è essenziale ricevere una "mentorship", una forma di tutoraggio che li aiuti ad introdursi nel nuovo sistema". Purtroppo, tale mentorship non era in vigore quando lei è arrivata all'USI. Tuttavia, oggi, la sua Facoltà offre un programma di tutoraggio progettato per aiutare i nuovi docenti a destreggiarsi nel panorama universitario e ridurre al minimo le sfide della transizione verso un nuovo ambiente.

Quando chiediamo a Suzanne se è stato difficile crearsi un proprio gruppo di ricerca, lei ci risponde che all'inizio è stato molto difficile. Adesso che ha il suo gruppo, grazie anche al sostegno del direttore dell'Istituto, il percorso

è diventato più facile, ma non privo di sfide. Rispetto al tema conciliazione lavoro-famiglia, Suzanne afferma che spesso le donne incontrano seri ostacoli nel mondo accademico e in altre professioni, e che questi ostacoli sono il risultato di infrastrutture, credenze e norme sociali, non sono ostacoli basati sulle reali capacità delle donne. Fortunatamente, Suzanne è cresciuta in un ambiente in cui ci si aspetta che le donne lavorino e siano parte attiva della società. Nell'Università in cui ha studiato, la missione è "Promuovere e valorizzare la donna come leader" ("empower women as leaders"), e questo insegnamento lo ha tenuto in mente durante tutta la sua carriera. Il suo motto e la sua ambizione personali sono sempre stati "Fai ciò che ami e ama quello che fai", ecco perché il lavoro è piuttosto integrato nella sua vita. Per lei, la conciliazione lavoro-famiglia non rappresenta un ostacolo o un grosso problema, soprattutto perché per Suzanne è facile condividere idee, discutere di ricerca e di questioni accademiche anche a casa, con suo marito (che ha un PhD), quando si cucina la cena e mentre si è in vacanza.

Alla domanda "Perché ci sono poche donne in accademia?", Suzanne risponde che sin dalla giovinezza, le ragazze non sono incoraggiate o ricompensate per eccellere nella scienza ecco perché oggi esistono delle disparità fra uomini e donne nei diversi ambiti e discipline accademiche.

Il suo consiglio...

Quando chiediamo a Suzanne di dare un consiglio a chi vuole fare ricerca, lei risponde: "Try to achieve your dream. You cannot succeed or fail if you do not try. Don't let any one person stand in your way, no matter what."

Workshop "Promoting your academic profile on the web"

Il Servizio propone nuovamente un workshop sul tema della gestione e della promozione del proprio profilo personale in rete. Il professor Cantoni illustrerà ai partecipanti come, attraverso un utilizzo consapevole ed appropriato della rete, sia possibile valorizzare la propria immagine e mettere in evidenza le proprie competenze professionali.

Il workshop (in inglese) si svolgerà giovedì 13 marzo 2014, dalle 9 alle 12, nell'aula 402 del Palazzo principale del campus di Lugano.

Tutti i ricercatori interessati possono annunciarsi scrivendo a equality@usi.ch. Il team del Servizio è a disposizione per ulteriori informazioni.

Workshop "La comunicazione empatica"

La qualità delle nostre relazioni con gli altri incide sulla qualità della nostra vita: le relazioni influenzano la formazione e la continua trasformazione della nostra identità; determinano il grado di soddisfazione o insoddisfazione nella nostra vita privata; si riflettono sulla gratificazione o frustrazione che ricaviamo sul lavoro; insomma sono alla base di tutte le principali sfere del nostro vivere sociale. Spesso una comunicazione andata male non è dettata da cattive intenzioni. Piuttosto può essere generata da una mancanza di conoscenze sui processi comunicativi. Il workshop "La comunicazione empatica: come superare pregiudizi e differenze per una comunicazione più efficace, umana e rispettosa sul lavoro, in famiglia, con le amicizie e con se stessi" ha aiutato a sviluppare una maggior consapevolezza sul modo in cui pensiamo e comunichiamo e sul modo in cui ci relazioniamo con noi stessi e con gli altri. I partecipanti hanno potuto acquisire utili strumenti pratici per costruire rapporti duraturi ed accrescere la propria autostima, riflettendo anche sulle peculiarità della comunicazione femminile e maschile e raggiungendo una maggior efficacia nelle proprie attività con un minor di-

spendio di energie.

Il workshop animato da Elena Bernasconi, formatrice di comunicazione, si è tenuto il 24 e il 27 febbraio 2014. I partecipanti, provenienti da tutte le Facoltà, hanno dimostrato interesse per la tematica affrontata ed hanno attivamente partecipato con coinvolgimento ed entusiasmo alle attività proposte.

L'importanza del networking nella costruzione di un percorso professionale di successo

Nel 1908, George Simmel scriveva che "la società esiste dove un certo numero di individui interagiscono tra di loro" (Sociologia: indagine sulle forme di associazione, 1908). *Networking* è l'espressione moderna di questo scritto, e indica infatti la creazione di una rete sociale che consiste nell'aggregazione di un gruppo di individui accomunati da un legame sociale. Legame sociale che troviamo nei diversi contesti di vita quotidiana, dai rapporti familiari a quelli di lavoro, ed è determinante per la loro gestione.

Il *networking* è considerato un elemento fondamentale anche in ambito accademico. Nel 1963, Price fu il primo a suggerire la nozione di "Colleague Networks" indicando che, in campo scientifico, i gruppi non possono essere formati da diadi isolati, i ricercatori devono investire in relazioni con altri individui esperti nel proprio campo creando così delle reti sociali o *network* in grado di migliorare la propria *expertise* nel settore grazie al contributo dei singoli.

Il concetto introdotto da Price (1963), risulta attuale anche nei nostri giorni. Negli ultimi decenni si è infatti assistito ad un cambiamento di quello che era il modello tradizionale di carriera in accademia in cui un individuo/ricercatore lavorava solo per la propria università e concepiva la carriera come un avanzamento gerarchico, all'interno della propria università, accompagnato da un aumento di salario e di status.

Oggi, anche se l'avanzamento gerarchico è ancora presente, una carriera accademica ri-

chiede delle forme di collaborazione diverse e più appropriate al concetto di "globalizzazione". Ai professori e ricercatori è richiesto di gestire rapporti di lavoro, di ricerca e insegnamento, che vanno oltre i confini geografici dell'università di appartenenza. È nello svolgere quest'attività che fanno networking, creano quella rete di contatti utili a migliorare le proprie conoscenze e competenze, e contribuiscono a migliorare l'*expertise* del loro campo di ricerca.

Creare un network o una rete di contatti, all'intero della propria università e al di fuori di essa, diventa un elemento prioritario per lo sviluppo e il raggiungimento di una carriera di successo (Baugh & Scandura, 1999; Higgins, 2000; Higgins & Kram, 2001; Thomas & Higgins, 1996). Allargare e crearsi una propria rete di contatti è fondamentale per lo sviluppo delle proprie competenze nell'ambito non solo della ricerca ma anche didattico (Higgins, 2000; Higgins & Kram, 2001; Kram, 1985).

In quest'ottica il mentoring è visto uno strumento utile con cui la persona più esperta (mentore) introduce la meno esperta (mentee) nella sua rete di contatti aiutandola a sviluppare le competenze necessarie per destreggiarsi nella complessità crescente del mondo accademico.

Mese di marzo al femminile

Anche in Ticino, il mese di marzo è dedicato alle donne. Per questa occasione, le diverse associazioni attive nel Cantone organizzano eventi ed incontri in cui il tema "donna" diventa prioritario e affrontato da diversi punti di vista. Di seguito alcuni eventi:

– 7 marzo 2014, Equal Pay Day 2014. La giornata della parità salariale tra uomo e donna, www.equalpayday.ch/index.php?id=11&L=2

– 14 marzo 2014, ore 18.00 a Lugano-Besso, il BPW Ticino organizza "GENER-AZIONI" evento per favorire l'incontro tra professioniste affermate e giovani/future professioniste nell'ambito dell'azione dell'Equal Pay Day, www.bpw-ticino.ch



Equality News

Gender equality e Millennium Development Goals (MDGs). Il 10 Febbraio 2014, le Nazioni Unite hanno aperto una nuova sessione dedicata all'integrazione dei temi relativi all'uguaglianza di genere da inserire nell'agenda post-2015, con lo scopo di eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne conformemente a quanto previsto dal trattato globale. L'ONU sta attualmente elaborando una nuova agenda post-2015 per indicare le vie di sviluppo globale per i prossimi decenni, ampliando i Millennium Development Goals (MDG) approvati al vertice delle Nazioni Unite del 2000 che mirano, entro il 2015, a ridurre drasticamente fame e povertà estrema, la mortalità infantile e materna, a combattere le malattie e fornire accesso universale all'istruzione e all'assistenza sanitaria. Gli Stati che aderiranno alla Convenzione, si impegnano ad intraprendere una serie di misure per porre fine ad ogni tipo di discriminazione contro le donne. Maggiori informazioni su, <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=47110>

Women and men in leadership positions in the European Union 2013. Pubblicato dalla Commissione Europea, il rapporto è realizzato nel contesto dell'impegno della Commissione volto a monitorare la situazione e le tendenze della partecipazione di donne e uomini in posizioni decisionali di alto livello. Esso mira ad evidenziare le disparità di genere che restano nelle posizioni di leadership ma anche a mostrare i progressi che si stanno compiendo per ridurli. Nel rapporto è possibile trovare esempi di azioni intraprese da governi, imprese e altre parti interessate per aumentare la partecipazione delle donne in posizioni di leadership. Nel quadro dell'attuazione della sua strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015), la Commissione europea controlla la partecipazione delle donne e degli uomini nelle posizioni decisionali di alto livello. Dati recenti in materia di decisioni economiche, di politica, nelle amministrazioni pubbliche e nella magistratura mostrano incoraggianti segni di progresso, con una percentuale di donne coinvolte in posizioni di leadership in aumento in molte aree. Tuttavia, rimane ancora spazio per migliorare e ci sono ancora differenze significative tra gli Stati membri. L'evidenza dimostra che misure vincolanti, o il dibattito pubblico rispetto a questo tema, possono portare a miglioramenti più rapidi. Informazioni su, http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_balance_decision_making/131011_women_men_leadership_en.pdf

Zero tolerance for female genital mutilation. Nello scorso novembre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione

della violenza contro le donne, La Commissione Europea ha annunciato una nuova linea per combattere la mutilazione genitale femminile (MGF) nell'Unione europea e altrove. La Commissione farà pieno uso dei futuri finanziamenti UE per: aiutare a prevenire la pratica; migliorare il sostegno alle vittime; sostenere gli operatori sanitari e l'applicazione nazionale della legislazione anti-MGF; e migliorare la protezione in base alle norme comunitarie. La Commissione e il Servizio europeo per l'azione esterna si sono impegnati a promuovere l'eliminazione delle mutilazioni genitali femminili in tutto il mondo attraverso il dialogo bilaterale e multilaterale. Per maggiori informazioni consultate il seguente sito, http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/131125_en.htm

ICEDI 2014: International Conference on Equality, Diversity and Inclusion. Londra, 26-27 Maggio 2014. La conferenza riunisce accademici, ricercatori e studiosi che vogliono scambiare e condividere le loro esperienze e risultati di ricerche su tutti gli aspetti relativi all'uguaglianza, diversità e inclusione. Essa dà inoltre la possibilità di partecipare ad un forum multidisciplinare in cui ricercatori e professionisti possono presentare e discutere le più recenti innovazioni, le tendenze, le preoccupazioni, i problemi pratici incontrati e le soluzioni adottate in questo settore. Più informazioni sul seguente sito, <http://www.waset.org/conference/2014/05/london/ICEDI>

SDC-Gender Equality Network (F2F) 2014. Svizzera 2-6 Giugno 2014. L'incontro F2F costituisce un momento chiave che fornisce spazio per l'apprendimento tra pari e lo scambio di conoscenze e approfondimento su argomenti emergenti e rilevanti in tema di parità tra i sessi nell'ambito del lavoro della DSC (Swiss Agency for Development and Cooperation). Per visualizzare il programma preliminare consultate, www.sdc-gender-development.net/fr/Home

Appuntamenti del Servizio per le pari opportunità da non perdere

La comunicazione empatica: come superare pregiudizi e differenze per una comunicazione più efficace, umana e rispettosa sul lavoro, in famiglia, con le amicizie e con se stessi. Workshop (in italiano) per il corpo intermedio USI condotto da Elena Bernasconi. 24 febbraio 2014, 13.30-16, e giovedì 27 febbraio 2014, 9.30-12, aula 402, USI-Lugano.

Gender meeting. Incontro per discutere dei programmi di mentoring, per presentare la nuova guida del Servizio sul tema e per

favorire il networking fra le donne dell'USI. L'incontro è aperto, previa iscrizione, a tutte le ricercatrici interessate. 10 marzo 2014, ore 14-16, aula 402, USI-Lugano.

Promoting your academic profile on the web. Workshop (in inglese) per il corpo intermedio USI condotto dal Prof. Lorenzo Cantoni. 13 marzo 2014, ore 9.00-12.00, aula 402, USI-Lugano.

Lavorare in team. Workshop (in italiano) per il personale amministrativo di USI e SUPSI animato da Raffaella Delcò. 8 maggio 2014, USI-Lugano

Gender meeting. Incontro per discutere dei programmi di promozione delle pari opportunità dell'USI. L'incontro è aperto, previa iscrizione, a tutte le persone interessate. 2 giugno 2014, ore 14.00, Ufficio 257, USI-Lugano.

Il Servizio per le pari opportunità ricorda le principali scadenze per iscriversi ad alcune attività di mentoring:

SHADOWING USI: Possibilità per le mentees regolarmente iscritte al mentoring USI di beneficiare, previa selezione, di un mese di sgravio dalle proprie attività lavorative da trascorrere in un gruppo di ricerca attivo in un'università estera. **TERMINE PER L'INVIO DEL DOSSIER DI CANDIDATURA:** 31 marzo 2014

RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES: Programma di mentoring one-to-one, coordinato dall'Università di Friburgo, cui aderiscono tutte le università latine e l'EPFL. Un solo posto a disposizione (previa selezione) per le ricercatrici dell'USI. **TERMINE PER L'INVIO DEL DOSSIER DI CANDIDATURA:** 31 maggio 2014

MENTORING DEUTSCHSCHWEIZ: Programma di mentoring one-to-one coordinato dall'Università di Lucerna, cui aderiscono le università della Svizzera tedesca, l'Università di Friburgo e l'USI. Un solo posto a disposizione (previa selezione) per le ricercatrici dell'USI. **TERMINE PER L'INVIO DEL DOSSIER DI CANDIDATURA:** 13 giugno 2014

Maggiori informazioni e formulari di iscrizione sul sito del Servizio
www.equality.usi.ch/mentorato

Contatti

Servizio per le pari opportunità
Università della Svizzera italiana
Via G. Buffi 13 (Ufficio 257)
CH – 6900 Lugano
Tel.: +41 (0)58 666 4612
Fax: +41 (0)58 666 4647
www.equality.usi.ch
equality@usi.ch