



FONDAZIONE NILDE IOTTI
le donne, la cultura, la società

CONFERENZA NAZIONALE
L'ITALIA DELLA CONVIVENZA

Teatro Rossini
Roma Piazza Santa Chiara 14
28 e 29 aprile 2023

Costruire reti attraverso il mentoring. L'esperienza di EUMentorSTEM''

Francesca Crivellaro¹

Abstract

L'intervento ripercorre l'esperienza realizzata attraverso il progetto Erasmus+ EUMentorSTEM (Coord. Rosa Grimaldi, Università di Bologna, 2017-2019) e che ha riguardato l'implementazione di percorsi formativi incentrati sulla strategia del mentoring rivolti a donne migranti altamente qualificate in ambito STEMM (Scienze, Tecnologie, Ingegneria, Matematica e Medicina). Queste donne vivono una triplice discriminazione nel mercato del lavoro che si produce nell'intersezione di genere, background migratorio, etnia ed età. Barriere di diversa natura e che si collocano a diversi livelli (macro-strutturali; meso-organizzativi; micro-individuali) contribuiscono a rendere "invisibili" questa particolare categoria di migranti, che si trova a vivere sulla propria pelle processi di de-qualificazione, sotto-occupazione e – talvolta – esclusione sociale nel contesto d'approdo.

Il percorso di mentoring promosso nel corso del progetto si è configurato quale spazio all'interno del quale alcune donne hanno avuto la possibilità di confrontarsi alla pari su diverse questioni, inclusa quella relativa alla perdita della propria identità professionale come conseguenza della migrazione e del difficile processo di inserimento nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, questo percorso ha facilitato la costruzione di reti sociali orizzontali e l'identificazione collettiva di strategie per perseguire i propri obiettivi di realizzazione professionale.

Relazione

Ringrazio la Fondazione Nilde Iotti per avermi resa partecipe di questa bella e necessaria conferenza, porto i saluti anche delle colleghe dell'Università di Bologna Rosa Grimaldi (coordinatrice del

¹ Francesca Crivellaro, Antropologa Culturale, è docente a contratto presso l'Università di Bologna. I suoi interessi di ricerca includono la cooperazione internazionale e lo sviluppo (microfinanza, antropologia economica e sviluppo; migrazione e sviluppo); genere e migrazioni (genere, genitorialità e migrazione; discriminazioni etniche, di genere e generazionali nel mercato del lavoro; donne migranti altamente qualificate).

progetto), Daniela Bolzani, Aurora Ricci, Emanuela Valente, Elena Luppi e Giovanna Guerzoni che hanno lavorato con me all'iniziativa che oggi ho il piacere di presentare.

Si tratta di un'esperienza che è stata realizzata tra il 2017 ed il 2019, ma che spero posso essere utile per riflettere insieme su alcuni aspetti delle migrazioni che – ancora oggi – risultano, forse, più sottotraccia nel dibattito pubblico. Il Progetto Erasmus Plus “EUmentorSTEM” ha coinvolto 5 paesi (oltre all'Italia, la Svezia, il Regno Unito, la Grecia e l'Ungheria) ed ha avuto come obiettivo quello di incrementare le opportunità di inserimento lavorativo delle donne migranti altamente qualificate in ambito STEMM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica, Medicina) attraverso dei percorsi di mentoring non solo rivolti alle donne, ma anche agli operatori/trici che possono intercettarle nel loro lavoro quotidiano: assistenti sociali, educatori/trici che operano nel mondo dell'accoglienza e dell'inserimento lavorativo, operatori/trici dei centri per l'impiego, *counsellors*, ecc.

Le donne migranti altamente qualificate nei settori STEMM vivono una condizione di svantaggio nel mercato del lavoro che si produce nell'intersezione di diversi elementi: il genere, il background migratorio, lo status giuridico in Italia, l'età ma anche una formazione ed una professionalità in ambiti – quelli tecnico-scientifici, appunto – che, in paesi come il nostro, ancora troppo spesso rappresentano una sorta di roccaforte maschile. Come l'indagine esplorativa da noi condotta nell'ambito del progetto ha rilevato, ci sono, inoltre, una serie di barriere che impediscono alle donne migranti qualificate di trovare una posizione lavorativa coerente col proprio background formativo e che si collocano a diversi livelli:

- 1) a livello macro-strutturale: tali barriere hanno a che fare con le politiche migratorie, con lo specifico status giuridico della persona nel contesto d'approdo, con il clima ostile verso i/le migranti, con le norme di genere e – soprattutto – con il difficile riconoscimento del titolo di studio acquisito nel paese di origine;
- 2) a livello meso-organizzative: a questo livello possiamo identificare barriere quali i pregiudizi di genere da parte dei reclutatori/trici ed i pregiudizi nei confronti di alcuni elementi quali il colore della pelle, la religione, l'abbigliamento o la padronanza della lingua italiana;
- 3) a livello micro-individuale: tali barriere hanno a che fare con bisogni urgenti (come la necessità di trovare un lavoro nell'immediato), con contingenze biografiche (ad esempio una separazione che potrebbe portare alla perdita del permesso di soggiorno ottenuto col ricongiungimento al partner o una malattia), con la mancanza di reti sociali nel contesto d'approdo, con un capitale psicologico fragile o infragilito.

Quando abbiamo iniziato questo percorso, ci è risultato subito evidente che questo progetto avrebbe rappresentato una sfida sotto molti punti di vista. Innanzitutto, in ragione del fatto che la maggior parte delle donne migranti altamente qualificate sono di fatto invisibili: il loro titolo di studio non vale nulla e il processo di riconoscimento della laurea è un percorso costoso e talmente in salita che molte di loro si scoraggiano in partenza. La loro esperienza professionale e formativa, inoltre, viene raramente valorizzata in percorsi di inserimento lavorativo che vadano oltre il lavoro nell'ambito della cura. In secondo luogo, occorre considerare che, tra il 2017 ed il 2019 (quando il progetto è stato realizzato), nei paesi che lo portavano avanti il tema delle migrazioni – e, almeno in alcuni paesi del Consorzio, anche quello del genere – era diventato particolarmente caldo nel dibattito pubblico: nell'Ungheria di Orban le ONG ed associazioni che lavoravano coi richiedenti asilo venivano rese illegali; il Regno Unito stava facendo i conti con la Brexit, la Grecia con la cosiddetta “crisi dei rifugiati”, la Svezia con il 18% ottenuto dall'estrema destra alle elezioni; non ultima, l'Italia del primo governo giallo-verde – proprio mentre stavamo lavorando con gli operatori/trici che lavorano con richiedenti asilo – emanava il cosiddetto “Decreto Sicurezza Salvini”.

In questo contesto e nonostante tutto, i percorsi di mentoring che abbiamo proposto avevano come obiettivo quello rafforzare le competenze trasversali e il capitale psicologico di un piccolo gruppo di donne. Oltre a dare un supporto in questioni operative come la stesura del CV, la preparazione di un colloquio di lavoro, la ricerca del lavoro su piattaforme specializzate nelle professioni in ambito STEMM o sulle procedure per il riconoscimento del titolo di studio, abbiamo facilitato la creazione di legami sociali fra donne stesse, cercando di allargare le reti sociali orizzontali di queste persone nel contesto in cui vivevano (e ancora vivono). La ricerca esplorativa che abbiamo condotto prima di realizzare i percorsi di mentoring ci ha permesso, infatti, di identificare non solo le barriere multi-livello che contribuiscono alla sotto-occupazione e alla dequalificazione delle donne migranti altamente qualificate nel mercato del lavoro italiano, ma anche le risorse – anch'esse collocate a diversi livelli (strutturale, organizzativo e individuale) – che consentono di superare queste barriere.

In questo senso, abbiamo lavorato attraverso il mentoring su alcune barriere specifiche – cioè la mancanza/debolezza di reti sociali e l'infragilimento del capitale psicologico – e creato un percorso che diventasse uno spazio in cui queste donne potessero essere riconosciute e potessero, soprattutto, ri-conoscersi anche come professioniste (ingegnere, matematiche, ecc.), uscendo da una rappresentazione che tende a descriverle come persone “in stato di bisogno”. La migrazione e i bisogni urgenti che – almeno in una prima fase – caratterizzano la vita nel contesto d'approdo, possono portare molte migranti a mettere in secondo piano la propria identità professionale e – purtroppo – anche le stesse ambizioni che, in alcuni casi, avevano informato il progetto migratorio. Nello spazio offerto dal percorso di mentoring queste donne hanno potuto verbalizzare e rielaborare insieme il tema della perdita della propria identità professionale e del proprio status in un contesto dove questo non era considerato un aspetto residuale o di marginale importanza. Hanno potuto riflettere insieme sui propri punti di forza, ma anche sui propri punti di debolezza, trovando nel gruppo una sorta di specchio non giudicante che ha favorito la possibilità di prendere le distanze dalla propria esperienza personale per analizzarla e identificare possibili strategie per cambiare la propria situazione.

Non per tutte la partecipazione al progetto ha portato ad un miglioramento della propria situazione/posizione lavorativa. Nello spazio del mentoring, tuttavia, si sono costruiti dei legami che sono sopravvissuti alla fine del progetto e che hanno permesso a queste donne non solo di allargare la propria rete di relazioni, ma anche di incrementare il proprio capitale sociale e il proprio capitale psicologico.

Per approfondire:

Bolzani D., Crivellaro F., Grimaldi R. *Highly skilled, yet invisible. The potential of migrant women with a STEMM background in Italy between intersectional barriers and resources*, «GENDER, WORK AND ORGANISATION», 2021, 28, pp. 2132 – 2157.

Grimaldi R., Crivellaro F., Bolzani D. *Highly skilled migrant women: achievements and contributions in knowledge-based economies*, «ADMINISTRATIVE SCIENCES», 2022, 12, pp. 1 – 5.

Ricci A., Crivellaro F., Bolzani D. *Perceived Employability of Highly Skilled Migrant Women in STEM: Insights from Labor Market Intermediaries' Professionals*, «ADMINISTRATIVE SCIENCES», 2021, 11, Article number: 7, pp. 1 – 17.

