



*Parlamento del Consiglio dei Ministri*  
Dipartimento per le Pari Opportunità

NEWSLETTER2

# STAGES PROJECT

"STRUCTURAL TRANSFORMATION  
TO ACHIEVE GENDER  
EQUALITY IN SCIENCE"

GA N°289051



# STAGES...

## UN ANNO DOPO

### INDICE

**03** SOSTENERE IL CAMBIAMENTO:  
IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL  
PROGETTO STAGES DAL PUNTO DI  
VISTA DI ASDO

**05** IL PIANO D'AZIONE DI AARHUS  
UNIVERSITY

**06** IL PIANO D'AZIONE DELLA  
RADBOD UNIVERSITY

**07** IL PIANO D'AZIONE DELLA IOAN  
CUZA UNIVERSITY

**08** IL PIANO D'AZIONE DELLA  
UNIVERSITÀ STATALE DI MILANO

**09** IL PIANO D'AZIONE  
DELL'ISTITUTO FRAUNHOFER

**10** INTERVISTA CON LA ASTROFISICA  
VERONICA BINDI

**11** NEWS

Il Progetto STAGES è stato concepito con l'obiettivo generale di dare concreta attuazione ai diversi Piani d'Azione individuali finalizzati a introdurre una gestione in ottica di genere a tutti i livelli nelle Organizzazioni partecipanti al progetto. Il primo anno di attività è stato dedicato al lancio delle prime misure contenute nei 5 Piani sviluppati dai partner del Consorzio. In questo numero della Newsletter sono illustrate le prime attività, nonché i primi risultati e i problemi incontrati durante l'attuazione dei piani in vista delle future sfide. STAGES ha inoltre l'obiettivo di approfondire la conoscenza delle dinamiche che ruotano attorno alle azioni di cambiamento strutturale attraverso la costante analisi, il monitoraggio e la valutazione del processo avviato in ciascuna organizzazione, in modo da avviare un apprendimento reciproco tra i partner attuatori dei Piani. Proprio una sezione di questa Newsletter è dedicata ad una analisi effettuata dalla Associazione ASDO, in qualità di partner scientifico responsabile dell'assistenza tecnica al progetto, con particolare riferimento alla valutazione degli stessi.

Infine, il progetto si propone di lanciare un modello di diffusione e comunicazione con lo scopo di fornire informazioni sui programmi attivati e sui risultati, ma anche di diffondere strategie di negoziazione di successo messe in atto per costruire il consenso e l'impegno su iniziative sul tema delle pari opportunità a livello strutturale, tra le università europee e istituti di ricerca, affrontando nel contempo i diversi livelli di leadership e le numerose parti direttamente o indirettamente interessate dal cambiamento.

Durante il primo anno di attività il Dipartimento per le Pari Opportunità-DPO, in qualità di coordinatore del progetto, ha previsto una serie di azioni per la gestione amministrativa e finanziaria, oltre ad attività di comunicazione e diffusione dei risultati del progetto. Il DPO ha voluto rinnovare il sito web creando uno spazio multimediale

moderno, dotato di un layout più accattivante.

I rappresentanti del DPO e di altri partner hanno inoltre partecipato a diversi eventi importanti sul tema "donne e accesso alle carriere scientifiche" sia a livello nazionale che internazionale come, ad esempio, l'European Gender Summit 2012 tenutosi il 29-30 novembre presso il Parlamento Europeo a Bruxelles, il quale ha rappresentato un'occasione unica per diffondere i principi e le informazioni di STAGES ad un'ampia platea di *stakeholders* in Europa.

Volendo riassumere il primo anno di attività, possiamo affermare che questo è stato un anno molto impegnativo, che ha coinvolto tutto il personale del consorzio, i membri dell'*International Board of Advisors* (cioè il gruppo di esperti esterni internazionali incaricato della valutazione dei principali risultati scientifici del progetto), nonché i rappresentanti dei comitati nazionali istituiti in ognuno dei cinque Paesi di provenienza dei partner. A fronte di questo grande impegno è importante comunque sottolineare che tutte le attività progettuali sono state attuate celermente e con grande entusiasmo, il che ci rende molto orgogliosi e alquanto ottimisti per i prossimi 3 anni.



VI INVITIAMO QUINDI  
A VISITARE IL NUOVO SITO  
DEL PROGETTO STAGES  
DISPONIBILE AL LINK  
[WWW.PROJECTSTAGES.IT](http://WWW.PROJECTSTAGES.IT)

Come già anticipato il sito è stato completamente rinnovato nei contenuti e nel layout ed è possibile registrarsi direttamente in homepage per ricevere la newsletter.

Segui il Progetto STAGES anche su TWITTER: @ProjectSTAGES-FP7

## SOSTENERE IL CAMBIAMENTO: IL PRIMO ANNO DI ATTIVITÀ DEL PROGETTO STAGES DAL PUNTO DI VISTA DI ASDO

(VISITA DI ASSISTENZA TECNICA AL FRAUNHOFER INSTITUTE)

Una delle caratteristiche principali di STAGES è il costante sostegno fornito alle organizzazioni che attuano i Piani d'Azione attraverso un insieme di servizi e strumenti offerti da ASDO. Infatti ASDO opera come Partner scientifico con il ruolo di assistenza tecnica e di monitoraggio, ma cura anche la valutazione e la ricerca di accompagnamento sulle dinamiche di cambiamento strutturale attivate all'interno di ogni organizzazione.

L'assistenza tecnica ha l'obiettivo di contribuire alla soluzione dei problemi che possono presentarsi durante la realizzazione dei piani d'azione. Uno dei suoi strumenti più importanti è senza dubbio il monitoraggio periodico bilaterale, che nasce con lo scopo di aiutare a tenere sotto controllo il complesso flusso delle attività previste nei piani d'azione, verificandone lo stato di avanzamento e le questioni emergenti in modo da poter mettere in campo in tempo reale integrazioni e adattamenti.

Infatti ogni azione è stata pianificata attraverso grafici dettagliati realizzati in collaborazione con ciascun partner nei primi due mesi di attività, includendo sia aspetti di attuazione "soft" che "hard", nonché le attività di negoziazione con le parti interessate. La pianificazione dettagliata delle attività del primo anno ha costituito la base per la elaborazione degli schemi di monitoraggio, che sono stati raccolti in una banca dati elettronica e utilizzati durante le sessioni di monitoraggio. Sono state effettuate inoltre visite di assistenza tecnica presso gli enti attuatori

dei Piani d'Azione, al fine di condurre sessioni di monitoraggio qualitative direttamente in loco con lo staff progettuale. Tali incontri, che si sono svolti sotto forma di





brainstorming, hanno avuto come focus principale i problemi e le questioni emergenti durante l'attuazione delle azioni. Per quanto riguarda la valutazione dei piani d'azione, essa ha come scopo quello di garantire una elevata qualità scientifica delle azioni previste e fornire informazioni che possano essere utilizzate, sia per scopi pratici, sia per la creazione di nuova conoscenza. Attraverso i controlli annuali, infatti, la valutazione rappresenta un valido supporto per i partner per migliorare le attività dei piani e adattare in base anche alle mutevoli esigenze e circostanze proprie delle loro organizzazioni.

Il rapporto di valutazione del primo anno di attività è stato redatto da ASDO attraverso un processo collaborativo che ha visto la partecipazione attiva di tutti i partner del progetto e dei membri dell'International Board of Scientific Advisors (IBSA). Oltre a verificare i progressi nelle attività programmate e a registrare i primi cambiamenti strutturali raggiunti, la valutazione ha voluto mettere in evidenza i problemi principali che dovranno essere affrontati nel secondo anno di attività, ma ha anche sottolineato le aree di successo e il potenziale di miglioramento di ciascuna organizzazione. A tal fine, dopo una parte analitica, in cui sono stati usati per la valutazione gli indicatori di efficacia, efficienza, pertinenza, impatto e sostenibilità, è stato previsto uno spazio dedicato ai commenti, sia per lo staff coinvolto nei piani d'azione, sia per il team di assistenza tecnica. I risultati della valutazione stanno attualmente ponendo le basi per la pianificazione delle attività del secondo anno.

L'obiettivo della ricerca di accompagnamento, concepita come un'attività trasversale che coinvolge tutti i piani d'azione, è diverso ma allo stesso tempo complementare rispetto a quello della valutazione. La ricerca di accompagnamento, infatti, utilizza naturalmente lo strumento della valutazione come fonte di informazioni, ma cerca anche di cogliere i fenomeni più profondi e più nascosti legati al processo di cambiamento, utilizzando a questo fine indicatori specifici. A tale scopo è stato elaborato, nel mese di giugno, un "Modello di osservazione" che include la descrizione dell'approccio teorico e metodologico della ricerca, le aree da analizzare e gli strumenti tecnici da applicare. Il modello di osservazione è stato discusso sia con i partner che con i membri dell'IBSA e sarà sviluppato e applicato nel corso di tutta la durata del progetto. I risultati della ricerca verranno infatti immessi nel ciclo della gestione del progetto per tutti i quattro anni.



# UNIVERSITÀ DI AARHUS

## SFRUTTARE L'OCCASIONE DELLA RIORGANIZZAZIONE DELL'UNIVERSITÀ PER UN ATENEO FONDATA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

(AARHUS UNIVERSITY – FACOLTÀ DI INGEGNERIA)

Le prime azioni condotte nell'ambito del progetto STAGES presso l'Università di Aarhus – AU hanno avuto come obiettivo principale quello di analizzare la situazione attuale all'interno dell'Università per quel che riguarda l'uguaglianza di genere e di raccogliere dati sui progressi realizzati in questo ambito, al fine di procedere poi all'elaborazione di ulteriori misure da attuare per promuovere politiche interne di pari opportunità.

In riferimento ad alcune attività realizzate dall'Università danese, il team del progetto, in collaborazione con il Dipartimento per la Comunicazione e le Risorse Umane, ha lavorato al lancio di un nuovo sito internet – [Gerau.au.dk](http://gerau.au.dk) – *Gender equality in research at AU*. Il portale è ricco di informazioni di vario genere per le ricercatrici dell'Università di Aarhus, quali, ad esempio, workshop, corsi e programmi di mentoring, orientamento professionale, norme sul congedo di maternità, norme per la valutazione della produttività, accesso agli organi decisionali, informazioni sulle opportunità di lavoro disponibili, articoli sull'eccellenza scientifica femminile, ecc. Il sito web rappresenterà anche un'ottima piattaforma per la divulgazione dei risultati delle ricerche, nonché per l'attuazione di attività condotte nell'ambito del progetto STAGES. Inoltre, è stato siglato un accordo con il Dipartimento per la Comunicazione che prevede il costante scambio di idee e input in materia di uguaglianza di genere, ricerca di genere nel mondo accademico, promozione della visibilità dei modelli femminili e dell'eccellenza scientifica delle donne. Più specificatamente, lo staff del progetto si è impegnato a segnalare al Dipartimento per la Comunicazione notizie nuove e interessanti e quest'ultimo si è impegnato a sua volta a divulgare queste informazioni attraverso i

principali media dell'organizzazione (nel giornale universitario, sulla homepage del sito web dell'università e nella newsletter di ciascuna delle principali aree scientifiche). Tale collaborazione si è finora rivelata estremamente proficua. Ad esempio, in una recente edizione del giornale universitario (letto da circa 18.000 persone), è stata inserita una sezione dedicata all'uguaglianza di genere. Il Dipartimento per la Comunicazione è stato inoltre di grande aiuto nella promozione del workshop organizzato a settembre nell'ambito di STAGES. Il workshop, dal titolo "*Diversity Management in a Transitional Time*", tenutosi il 26 settembre presso l'Università di Aarhus, ha visto la partecipazione di esperti europei in materia di gestione della diversità di genere e ha rappresentato una buona occasione per presentare le attività dall'Università all'interno del progetto STAGES, nonché per fare il punto sulle barriere e gli ostacoli legati alla carriera delle ricercatrici in Danimarca in generale. Infine il workshop ha inteso favorire il dibattito interno tra i ricercatori su come migliorare le azioni previste dal progetto e raggiungere gli obiettivi numerici di parità di genere all'interno dell'università. La redazione di un Codice di condotta che stabilisca una procedura relativa alla progressione di carriera per i ricercatori è un'altra delle azioni finora messe in atto, finalizzata a rendere permanenti le nuove disposizioni operative. Nel 2012 è stato inoltre istituito un programma di formazione permanente per i leader della ricerca. Parte del contenuto e degli obiettivi del modulo del corso intitolato "*Leadership in complex organisations*", nonché dei suoi contributi, è dedicata alla promozione della gestione della diversità di genere all'AU, nell'ambito dello stesso modulo lo staff di STAGES è stato invitato a tenere una lezione.

<http://www.au.dk/en/>



# UNIVERSITÀ STATALE DI MILANO

## LA PROMOZIONE DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE: COME SOSTENERE IL CAMBIAMENTO NELLE CARRIERE

(UNIVERSITÀ STATALE DI MILANO)

All'interno dell'Università Statale di Milano (UMIL), il progetto STAGES è coordinato dal **Centro Interdipartimentale "Donne e Differenze di Genere"**. Il Piano d'azione di UMIL è stato redatto dopo aver effettuato un bilancio accurato delle iniziative in materia di pari opportunità precedentemente intraprese, dopo aver raccolto una serie di dati relativi alla presenza femminile a tutti i livelli nel settore della ricerca, e a seguito di un'analisi dettagliata dei limiti e delle opportunità offerte dal contesto. Il Piano coinvolge le **Facoltà di Scienze Agrarie, Alimentari e Medicina**, che presentano numerose peculiarità, sia in termini di dimensioni che di problematiche legate alle discriminazioni orizzontali e verticali, il che le rende scenari di intervento ideali. Tuttavia, esso comprende azioni indirizzate anche all'intera università. Le varie azioni inserite nel Piano mirano a introdurre diverse tipologie di cambiamenti:

**Cambiamenti istituzionali** – pari opportunità all'interno dell'agenda e delle prassi universitarie; impegno diretto da parte delle alte cariche direttive; inclusione degli studi di genere nei programmi di studi relativi a S&T;

**Sostegno alle giovani ricercatrici** – maggiori possibilità di scrittura e pubblicazione; maggiore partecipazione in qualità di coordinatrici delle attività di ricerca; maggiore competitività su scala internazionale;

**Cambiamenti culturali** – maggiore consapevolezza da parte degli studenti; maggiore visibilità del contributo delle donne alla S&T e delle donne in quanto modelli di ruolo; maggiore consapevolezza degli stereotipi di genere;

**Produzione di conoscenza** – raccolta di dati basati su elementi concreti circa la condizione delle donne all'UMIL;

**Cambiamenti nell'ambiente lavorativo** – creazione di un ambiente favorevole per le donne.

Il primo anno di attività del progetto STAGES all'Università Statale di Milano è stato un anno intenso, poiché sono state attuate diverse azioni, tra cui, ad esempio, la Conferenza di Lancio (tenutasi l'8 marzo 2012), il corso "Pari Opportunità e Carriere Scientifiche" (svoltosi da marzo a giugno 2012), il workshop "La medicina di genere in Europa: Sviluppi e Prospettive" (tenutosi il 23 maggio 2012), il Report annuale al Senato accademico. Si sono inoltre verificati importanti cambiamenti a livello istituzionale concernenti la composizione degli organi direttivi dell'UMIL, che pongono l'università di Milano in prima linea nell'affermazione della parità di genere nell'alta dirigenza, non soltanto nell'ambito accademico italiano, ma più in generale nell'intero contesto nazionale. Infatti, a seguito della riforma delle università italiane del 2010, l'Università Statale di Milano ha subito un processo di riorganizzazione, avviato con l'approvazione del nuovo Statuto nel marzo del 2012. Lo Statuto regola la composizione dei principali organi di governo dell'Università, tra cui il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione, e contiene una disposizione in base alla quale tra gli 8 componenti designati facenti parte del Consiglio di amministrazione (il quale è composto anche dal Rettore e da 2 rappresentanti degli studenti che sono membri di diritto), ciascun genere deve essere rappresentato da almeno 3 unità. L'esame delle candidature è stato completato e 3 donne sono state elette. Pertanto, tale quota implica la presenza all'interno di questo organismo di almeno il 27,3% delle donne (nel 2010, la percentuale media di donne nei consigli di amministrazione in Italia si attestava al 17% - Fonte: She Figures, 2012). Il sistema delle quote introdotto all'UMIL rappresenta quindi un provvedimento avanzato nel più ampio panorama italiano. Analogamente, anche il Senato accademico – composto da 35 membri tra cui 15 donne (43%) – presenta un ottimo tasso di rappresentanza femminile. In particolare, se considerati insieme, i due organi direttivi principali dell'UMIL avranno una percentuale di rappresentanza femminile pari almeno al 39%, vale a dire 7 punti percentuali in più rispetto all'indice di partenza del 32%, calcolato all'inizio del progetto. Infine, successivamente all'elezione del nuovo Rettore, una donna, la Prof.ssa Maria Daniela Candia, è stata nominata Vicerettore per la prima volta nella storia dell'Università di Milano.



# UNIVERSITÀ RADBOUD DI NIJMEGEN

## PORTARE IL CAMBIAMENTO UN PASSO PIÙ IN LÀ

(VISITA DI ASSISTENZA TECNICA ALLA RADBOUD UNIVERSITY)

Nel corso di questo primo anno, il team del progetto STAGES dell'Università Radboud coordinato dalla Prof.ssa Inge Bleijenbergh, si è impegnato in una serie di azioni che hanno visto la partecipazione della Nijmegen Business School e del *Donders Institute for Brain, Cognition and Behaviour*.

Più specificatamente, per quanto riguarda l'area strategica "Ambiente favorevole per le donne", nella primavera del 2012 il team del progetto STAGES ha predisposto una valutazione del precedente programma di *mentoring* attuato nell'anno 2010. Sulla base di uno studio condotto tra i destinatari del programma e un gruppo ristretto di allievi della School of Management di Nijmegen, il programma è stato valutato positivamente e il Consiglio dell'Università ha deciso quindi di proseguire con tale attività formando un nuovo gruppo composto da 24 allievi nel 2011. Per quanto riguarda invece l'azione riguardante la creazione di una rete di giovani scienziate, nel mese di giugno, il team di STAGES ha avuto un incontro preliminare informativo con due dottorande presso la School of Management di Nijmegen. Nei mesi successivi il team è stato coinvolto nella redazione dei piani, negli incontri con i vari soggetti coinvolti e nell'istituzione di una Commissione apposita per la Rete. L'incontro di lancio si è svolto il 22 novembre alla presenza di più di 70 donne e con una nutrita partecipazione maschile. Il link alla rete e un resoconto del meeting sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.ru.nl/halkes/>

Sul versante della formazione di presidi e manager in materia di sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere, che si riferisce all'area strategica "Leadership femminile nella

scienza", sono state effettuate le prime riunioni nei mesi di agosto e settembre presso il Donders Institute presieduti dalla coordinatrice del team di STAGES con l'aiuto di un dottorando, animati da due esperti sul tema delle pari opportunità. I partecipanti, dopo una fase di brainstorming, hanno elaborato un modello di simulazione delle cause di disparità di genere all'interno dell'Istituto e sono altresì stati individuati possibili interventi, tra cui un sistema di quote di donne nelle assunzioni e l'inserimento di donne nella rosa dei candidati per le nomine in posti dirigenziali

Per quanto riguarda l'uso di modelli computerizzati nell'analisi di genere, programmato nell'ambito dell'area strategica "Scienza consapevole della dimensione di genere", nei mesi di settembre e ottobre è stata dedicata attenzione particolare all'uguaglianza di genere nell'ambito dei corsi sul "Group Model Building". Sei studenti hanno svolto un tirocinio presso la School of Management di Nijmegen e presso il Donders Institute, al fine di fornire un sostegno alla modellizzazione qualitativa e quantitativa della disparità di genere all'interno di queste organizzazioni.

Per quel che riguarda infine le attività di comunicazione, il progetto STAGES è stato presentato durante diversi eventi organizzati in ambito universitario: durante il *Nijmegen School Management Research Day* (presentazione del poster nel mese di giugno), all'Istituto di Genere (nel mese di ottobre) e al gruppo di ricerca su Genere e Diversità della School of Management (a novembre).





# UNIVERSITÀ ALEXANDRU IOAN CUZA (UAIC) COLMARE IL DIVARIO DI GENERE ATTRAVERSO UN ATTIVO SCAMBIO DI CONOSCENZE

(NETWORK DELLE DONNE RICERCATRICI E ACCADEMICHE DELL'UNIVERSITÀ UAIC)

Il Piano d'azione dell'UAIC è stato elaborato, così come gli altri Piani in corso in ambiente universitario, sulla base di un approccio multi-dimensionale strutturato attorno alle tre aree strategiche che hanno caratterizzato tutta l'impostazione di STAGES: creare un ambiente favorevole per le donne, promuovere una scienza consapevole della dimensione di genere e sostenere una leadership scientifica delle donne. Ciascuna area strategica è associata a diversi obiettivi e attività volti ad attuare concretamente i cambiamenti strutturali programmati.

Il Piano d'azione è stato redatto, inoltre, tenendo conto delle peculiarità della cultura organizzativa delle università romene, nonché dei radicali cambiamenti politici avvenuti all'indomani del 1990 e del loro impatto sulle strategie nazionali in materia di istruzione e ricerca. È inoltre importante ricordare che l'autonomia delle università rumene, garantita per legge, consente di creare un notevole margine di trattativa e di realizzazione di eventuali cambiamenti condivisi. Fondata su valori patriarcali, nonché su una distribuzione gerarchica e verticale del potere e dell'autorità, la cultura organizzativa dell'UAIC dovrà sostenere importanti trasformazioni al fine di attuare concretamente il principio dell'uguaglianza di genere e far sì che esso diventi la normalità nella quotidiana vita accademica.

In ciascuna facoltà partecipante al progetto è stato selezionato un gruppo ristretto di docenti e ricercatrici giovani e senior, particolarmente brillanti, provenienti dai settori della Fisica, Chimica, Economia, Informatica, Geografia e Geologia, Lettere, Matematica, Biologia e Sociologia. La realizzazione dello studio di valutazione sul clima e i valori organizzativi ha rappresentato un punto importante del Piano d'azione dell'Università, poiché ha documentato e valutato, sia in termini

qualitativi che quantitativi, la percezione che i giovani ricercatori, così come i ricercatori senior, hanno della questione delle discriminazioni e delle pari opportunità all'UAIC. L'analisi dei dati raccolti ha rivelato che, per entrambe le categorie, la questione delle discriminazioni di genere e delle pari opportunità sul luogo di lavoro e nella scienza non costituisce un problema che l'Università UAIC dovrebbe affrontare. Stando ai risultati, quindi, sia i giovani ricercatori che i ricercatori senior sarebbero **"gender blind"**, ovvero "ciechi" dal punto di vista della dimensione di genere.

Il primo anno di attività del progetto STAGES all'UAIC ha beneficiato di un'ampia gamma di attività finalizzate a sensibilizzare sia gli alti dirigenti che i livelli intermedi nonché ricercatori giovani e senior. A tal fine, sono stati organizzati diversi workshop e attività di formazione, ciascuna indirizzata ad uno specifico gruppo di destinatari (alti dirigenti, donne facenti parte della rete accademica, giovani ricercatori, e funzionari del Dipartimento per le Risorse Umane). La promozione del progetto STAGES, dei suoi partner e delle sue attività hanno rappresentato una priorità per il team dell'Università Alexandru Ioan Cuza. Per ulteriori informazioni a riguardo, è possibile visitare il nuovo sito web:

[www.stages.csmcd.ro](http://www.stages.csmcd.ro)

Particolare attenzione è stata inoltre rivolta alla diffusione delle attività attraverso i mass media.





# FRAUNHOFER INSTITUTE

## COSTRUIRE UN MERCATO INTERNO PER LA DIVERSITÀ DI GENERE NELLA SCIENZA E NELL'INNOVAZIONE

(LA BROCHURE IN LINGUA TEDESCA DEL PROGETTO STAGES)

Nel corso del primo anno di attività, il Fraunhofer Institute – FRAU – ha indirizzato il lavoro su tre principali aree prioritarie: lo sviluppo e l'istituzione di una struttura per il regolare scambio di esperienze sulle attività realizzate nel campo dell'uguaglianza di genere tra i "Commissari regionali per le Pari Opportunità" (BfC) – presso i Gruppi Regionali che riuniscono gli istituti locali FRAU – lo studio delle attività concernenti l'uguaglianza di genere nei vari Istituti FRAU e la loro partecipazione al processo di cambiamento.

Durante la prima fase di pianificazione delle attività, era già presente un gruppo locale di "Commissari per le Pari Opportunità" (BfC) presso il Centro Fraunhofer di Stoccarda e l'équipe di lavoro di STAGES, che è di base proprio a Stoccarda, aveva inizialmente intenzione di contattarlo. Tuttavia, nel novembre 2011 sono stati fondati i gruppi regionali di Commissari per le Pari Opportunità e l'équipe si è dovuta adattare a tali sviluppi, decidendo di cogliere questa occasione per supportare e accompagnare questi gruppi regionali di Commissari nel loro lavoro e nei processi di scambio di esperienze, anziché avviare una propria struttura concorrente. Uno di tali gruppi è attualmente composto da tutti gli Istituti FRAU della regione Baden-Württemberg, del Saarland e della Renania-Palatinato, nonché dal sopracitato Centro Fraunhofer di Stoccarda. L'équipe di lavoro si è rivolta prima a quest'ultimo gruppo. Nell'estate del 2012 è stata indetta una riunione e, successivamente, sono stati contattati anche tutti gli altri gruppi regionali per valutare lo stato delle loro procedure di istituzione e scambio di informazioni sull'uguaglianza di genere. Essi, quindi, sono stati sostenuti dal team STAGES, e continueranno ad esserlo in futuro, al fine di ampliare ulteriormente le opportunità di scambio delle esperienze. Un altro cambiamento di natura organizzativa ha interessato la seconda attività: durante la fase di avvio del progetto STAGES, la sede centrale della Fraunhofer-Gesellschaft aveva lanciato uno studio sulle tematiche legate alla

diversità di genere. Il sondaggio coinvolgeva tutte le donne lavoratrici nel settore della ricerca a cui erano stati posti dei quesiti relativi alla loro situazione, alle loro esigenze, ai loro piani, e alle condizioni di lavoro, nonché in merito alla loro opinione sulla leadership in generale. Lo staff del progetto ha quindi accolto con molto favore tale attività, sfruttando inoltre l'opportunità di far parte del team del progetto interno costituito appositamente per questo studio, il che ha consentito di armonizzare le due attività.

Infatti, lo studio previsto per il progetto STAGES aveva come obiettivo quello di raccogliere e valutare le migliori prassi nelle attività di promozione dell'uguaglianza di genere, realizzate nei vari istituti Fraunhofer. A causa della concomitanza degli eventi, il team STAGES ha deciso di non condurre un unico studio, come precedentemente programmato, ma di sviluppare piuttosto uno strumento finalizzato alla raccolta costante di buone prassi sulla diversità di genere, attuate dai vari istituti Fraunhofer. Gli organi decisionali centrali e il team si sono accordati sulla creazione di uno strumento interno che potesse contenere le attività esaminate e che fosse disponibile non soltanto sul portale del progetto:

[www.stages-online.info](http://www.stages-online.info)

ma anche in intranet, in modo tale da entrare nei processi lavorativi quotidiani. Il team STAGES ha inoltre istituito un Comitato Nazionale di sostegno al progetto ed è ben lieto che tutti gli altri grandi gruppi di ricerca applicata della Germania abbiano accettato di farvi parte. Il primo meeting del Comitato si è svolto il 23 novembre 2012 a Stoccarda e il prossimo si terrà a giugno 2013.



 **Fraunhofer**

## INTERVISTA CON L'ASTROFISICA ITALIANA VERONICA BINDI



Veronica Bindi ha completato il suo dottorato in fisica nel 2006, e ha lavorato in alcuni dei laboratori più famosi di tutto il mondo come la NASA negli Stati Uniti (Ente Nazionale per le attività Spaziali e Aeronautiche), e il CERN (Organizzazione europea per la ricerca nucleare), con sede in Svizzera .

Nel 2011, solo 6 anni più tardi e a soli 35 anni, ha raggiunto con successo la posizione di Professore di Fisica, presso il Dipartimento di Fisica e Astronomia dell'Università delle Hawaii. Nel 2012 è stata testimonial del progetto europeo WHIST "Women career hitting the target" coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

### Cosa ti piace di più del lavoro nel campo della ricerca scientifica?

Amo lo spazio e la Scienza e mi piace molto affrontare sempre nuove sfide. Nel campo della ricerca sei solo tu e il tuo team e trovo molto eccitante lavorare tutti insieme per un obiettivo e cercare da soli la strada giusta per ottenere i risultati.

Lavorare nella scienza oggi significa avere a che fare con una miscela meravigliosa di diverse discipline. Infatti, come fisico, collaboro con ingegneri meccanici, informatici, scienziati chimici e personale tecnico. Inoltre mi trovo molto spesso a lavorare in ambienti internazionali e competitivi. Questo vuol dire incontrare culture, opinioni e modi di pensare diversi. Un'altra cosa che mi piace molto del mio lavoro è il fatto che esso mi offre l'opportunità di lavorare in enti di ricerca di qualità e di visitare luoghi meravigliosi.

<http://www.phys.hawaii.edu/people/faculty/bindi.html>

### Pensi che essere una donna abbia avuto un impatto sulla tua carriera?

Il campo della fisica è dominato dagli uomini e ho dovuto lavorare sodo per essere rispettata e presa in considerazione dai colleghi maschi per il mio lavoro. Ho dovuto superare diversi ostacoli per arrivare alla mia posizione attuale, ma tutte queste situazioni di disagio mi hanno fatto crescere e mi hanno aiutato a produrre le mie cose migliori.

In questa fase della mia carriera, essere una donna mi dà più visibilità rispetto ai miei colleghi maschi dello stesso livello, e questa intervista ne è una specie di prova, ma non bisogna dimenticare che i pregiudizi sono dietro l'angolo e sono sicura che avrò modo di incontrarli ancora durante la mia carriera.

### Cosa vorresti dire alle giovani ragazze che vogliono intraprendere una carriera scientifica?

La scienza è un mondo affascinante ed è un privilegio esserne parte le donne ne sono una grande risorsa. Potrebbe sembrare ingenuo, ma sinceramente penso che la vita sia troppo breve per non cercare di realizzare i propri sogni.

Il mio suggerimento per le ragazze è quello di non perdere mai di vista ciò che considerano importante e concentrare tutte le loro energie per inseguire i loro sogni, e capire che è possibile realizzarli! Non sarà un percorso facile e ci saranno da affrontare molte difficoltà, ma la difficoltà maggiore è quella di avere il coraggio di scegliere il proprio destino. Sarà sempre difficile, ma una volta raggiunto l'obiettivo la soddisfazione sarà maggiore dei vostri sforzi.

Voglio riassumere il mio messaggio con questa semplice frase: "Punta alla luna! ... non importa se la mancherai ... sarai comunque tra le Stelle! "

<http://www.bo.infn.it/~bindi/Welcome.html>

## NEWS



## 29-30 NOVEMBRE IL GENDER SUMMIT EUROPEO 2012



L'European Gender Summit 2012 ha avuto come tema "Allineare le agende per l'Eccellenza" e si è svolto il 29 e 30 Novembre presso il Parlamento Europeo a Bruxelles.

Lo staff del Progetto STAGES ha partecipato all'evento -, contribuendo ad arricchire il dialogo europeo per costruire migliori strategie per la promozione delle pari opportunità nella scienza.

IL Progetto STAGES è presente inoltre con un suo poster nella Virtual Gender Summit Exhibition. Tutti i poster sono

disponibili nel sito web del gender summit [www.gender-summit.eu](http://www.gender-summit.eu) e la postcard del progetto è scaricabile dal sito [www.projectstages.it](http://www.projectstages.it) nella sezione Gallery 2012.

Per maggiori informazioni sulle raccomandazioni e le conclusioni dell' European Gender Summit segnaliamo il "Report from 2012 European Gender Summit on Developing Systematic Implementation Strategy to advance EU Policy on Gender Equality in Science, as part of Horizon 2020, European Research Area and Innovation Union", disponibile sul sito del Gender Summit.



## 26 OCTOBER 2012 PRIMO INCONTRO DEL COMITATO INTERNAZIONALE DEI CONSIGLIERI SCIENTIFICI (INTERNATIONAL BOARD OF SCIENTIFIC ADVISORS – IBSA)

Il 26 Ottobre 2012 si è svolto presso la Presidenza del Consiglio, a Roma, il primo Meeting dell'International Board of Scientific Advisors- IBSA del Progetto La riunione è stata aperta dal coordinatore che ha descritto le finalità e le sfide che il progetto STAGES intende affrontare. L'équipe di ASDO, ha descritto dettagliatamente le principali azioni del progetto, il sistema complesso dell'assistenza tecnica con il fine di garantire un'elevata qualità scientifica di tutti i prodotti del progetto e dei Piani di Azione Nazionali. Lo staff del DPO ha poi illustrato una bozza di regolamento dell'IBSA, che è stato successivamente adottato dal comitato. Hanno preso parte alla riunione anche i rappresentanti dei 5 partner del Consorzio che hanno illustrato agli Advisors le principali azioni finora svolte dai loro rispettivi Piani di azione. All'incontro sono stati invitati ad esprimersi sulle attività sette esperti di fama internazionale, che costituiscono

l'International Board of Advisors: Judy Wajcman (Director of the Department of Sociology at the London School of Economics-UK); Alice Hogan (Former Director of the National Science Foundation's ADVANCE program-USA); Maria Rimini-Döring (Senior Expert in Human-Machine Interaction at Corporate Research and Advance Engineering of BOSCH- DE); Chiara Tonelli (Full Professor of Genetics at the Faculty of Mathematical, Physical and Natural Sciences of Milan- IT); Adrian Iftene (Assistant Professor at the Faculty of Computer Science, from UAIC, Iasi-RO); Letty A. de Weger (Senior Researcher at the Department of Pulmonology at Leiden University Medical Center- NL); Inge Henningsen (Senior Researcher in Applied Mathematical Sciences and Statistics at Aarhus University- DK).