



**EUCENTRE**  
FOR YOUR SAFETY.

# Gender Equality Plan 2024-2026





## Sommario

1. Premessa.....	2
2. La Fondazione Eucentre.....	4
2.1 La Struttura .....	5
3. Analisi del personale della Fondazione .....	6
a) Organico e carriere .....	6
b) Distribuzione del personale dipendente per area .....	7
c) Distribuzione del personale dipendente per livello di inquadramento.....	7
d) Organi Statutari.....	8
e) Gestione progetti di ricerca .....	8
f) Incarichi di missione.....	9
g) Divario salariale riferito al personale dipendente .....	9
h) Equilibrio lavoro/vita privata .....	10
4. Piano d’azione.....	11

### Riconoscimenti:

La redazione del presente documento è ispirata e si basa sui GEP pubblicati dalla [Fondazione GEM](#) e dalla [Fondazione CIMA](#).

### Il Gruppo di lavoro per la redazione del GEP è composto da:

- Bisoni Saverio
- Cuomo Monica
- Curti Monica
- Festa Ettore
- Giorgi Beatrice



## 1. Premessa

Al fine di assolvere gli adempimenti illustrati nella Comunicazione della Commissione Europea n. 152 del 5 Marzo 2020, ed in conformità alle Linee Guida PNRR – MUR del 7 Ottobre 2021, al D.lgs. 186/2006 (come innovato dalla L. 162/2021) ed ai principi di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, la Fondazione Eucentre ha deciso di adottare un Gender Equality Plan (GEP) nel pieno rispetto della normativa nazionale e internazionale. Si vuole pertanto porre questo documento a fondamento della Fondazione per contribuire alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere.

Le analisi e le azioni programmatiche descritte nel documento tendono da un lato a rafforzare politiche già intraprese dall'ente, dall'altro a immaginare obiettivi e interventi in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità. Il GEP è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale.

Il GEP si articola in tre sezioni: i) una breve presentazione della Fondazione e della sua struttura; ii) l'analisi del personale; iii) gli obiettivi individuati per il triennio 2024-2026.

Per quanto riguarda l'analisi del personale, i temi di cui si è occupato il gruppo di lavoro, che è stato costituito dal Presidente della Fondazione per la redazione del presente documento, sono i seguenti: il personale e le relative carriere; il divario economico; l'equilibrio tra vita privata e lavoro; l'attività di ricerca.

Nella terza sezione vengono invece proposti possibili interventi migliorativi nell'ambito della parità di genere durante le procedure di reclutamento e la progressione di carriera, nella composizione degli organi statutari, nell'equilibrio lavoro/vita privata, nonché l'implementazione di politiche sulle pari opportunità.

Il GEP mira quindi a definire le azioni e gli obiettivi, connessi agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, da perseguire per garantire l'uguaglianza di genere nell'ambiente lavorativo. L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi (validi a livello globale) per lo Sviluppo Sostenibile da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.





Per la redazione del presente GEP sono stati presi in considerazione in particolare gli obiettivi 5 e 8 dell'Agenda, illustrati qui di seguito.

### **GOAL 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**

**GOAL 5: PARITÀ DI GENERE** Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze

**TARGET e STRUMENTI DI ATTUAZIONE**

**5.1** Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo

**5.2** Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento

**5.3** Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili

**5.4** Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali

**5.5** Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica

**5.6** Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al "Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo" e la "Piattaforma di Azione di Pechino" ed ai documenti finali delle conferenze di revisione

**5.a** Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali

**5.b** Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne

**5.c** Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'empowerment, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli

### **GOAL 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti**

**GOAL 8: LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA** Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti

**TARGET e STRUMENTI DI ATTUAZIONE**

**8.1** Sostenere la crescita economica pro-capite a seconda delle circostanze nazionali e, in particolare, almeno il 7 per cento di crescita annua del prodotto interno lordo nei paesi meno sviluppati

**8.2** Raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione, anche attraverso un focus su settori ad alto valore aggiunto e settori ad alta intensità di manodopera

**8.3** Promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari

**8.4** Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale, in conformità con il quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibili, con i paesi sviluppati che prendono l'iniziativa

**8.5** Entro il 2030, raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore

**8.6** Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione

**8.7** Adottare misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e al traffico di esseri umani e assicurare la proibizione e l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile, incluso il reclutamento e l'impiego di bambini-soldato, e, entro il 2025, porre fine al lavoro minorile in tutte le sue forme

**8.8** Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e quelli in lavoro precario

**8.9** Entro il 2030, elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile, che crei posti di lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali

**8.10** Rafforzare la capacità delle istituzioni finanziarie nazionali per incoraggiare e ampliare l'accesso ai servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti

**8.a** Aumentare gli aiuti per il sostegno al commercio per i paesi in via di sviluppo, in particolare i paesi meno sviluppati, anche attraverso il "Quadro Integrato Rafforzato per gli Scambi Commerciali di Assistenza Tecnica ai Paesi Meno Sviluppati"

**8.b** Entro il 2020, sviluppare e rendere operativa una strategia globale per l'occupazione giovanile e l'attuazione del "Patto globale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro"



Adottando il presente documento, la Fondazione intende mettere in atto strategie volte ad attuare percorsi formativi rivolti a tutto il personale e a favorire l'assegnazione di posizioni organizzative alle donne, promuovere una miglior organizzazione lavorativa tenendo conto delle differenti condizioni dei lavoratori che influiscono sull'equilibrio lavoro/vita privata. La Fondazione si impegna, con questo documento, a una maggior diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, dell'uguaglianza e della non violenza, contribuendo così al benessere del personale.

Il GEP è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Eucentre ed è stato reso disponibile ed accessibile a tutto il personale.

## 2. La Fondazione Eucentre

La Fondazione Eucentre è un centro di ricerca senza scopo di lucro finalizzato alla mitigazione dei rischi naturali e antropici, con particolare focus sul rischio sismico. Nata nel 2005 come evoluzione del Centro Europeo di Formazione e Ricerca in Ingegneria Sismica già attivo a Pavia dal 2003, è stata costituita dai Fondatori, l'Università degli Studi di Pavia, la Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia, il Dipartimento della Protezione Civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia, per sviluppare competenze scientifiche, di ricerca e di alta formazione nel settore dell'ingegneria sismica e, più in generale, dell'ingegneria della sicurezza.

Grazie ad una combinazione innovativa di strutture per l'analisi, il calcolo e la sperimentazione e competenze specializzate a realizzare strumenti, tecnologie e servizi finalizzati alla mitigazione dei rischi, Eucentre ha saputo affermarsi come punto di riferimento: per le istituzioni, per le quali opera nella definizione di piani di emergenza, nella predisposizione di scenari di rischio, nella valutazione della vulnerabilità di edifici e infrastrutture; per le università e gli enti di ricerca, con i quali collabora allo sviluppo di idee progettuali che possano positivamente influire sull'avanzamento generale dell'ingegneria sismica; e per le imprese, per le quali offre servizi sperimentali e di supporto alla progettazione antisismica.

L'unicità della Fondazione risiede in primis nel suo patrimonio di laboratori sperimentali: grazie ad un investimento globale di quasi 30 milioni di euro, i sistemi di prova di Eucentre rappresentano nel loro insieme una struttura abilitante all'attività di ricerca e di servizio unica in Europa e fra le prime nel mondo. Nei laboratori di Eucentre è possibile testare strutture e materiali in condizioni molto prossime a quelle di utilizzo reale. Le prestazioni delle attrezzature sperimentali consentono sia di realizzare ricerche su prototipi in grande scala, in regime sia statico sia dinamico, riducendo così le incertezze di interpretazione e di correlazione con le condizioni reali, sia di effettuare prove in situ su manufatti in esercizio tramite un laboratorio mobile unico nel suo genere.

Altro elemento distintivo di Eucentre è il suo status di Centro di Competenza del Dipartimento della Protezione Civile, secondo quanto previsto alla lettera b) dell'Art. 1 del Dpcm del 14 settembre 2012, (soggetti partecipati da componenti del Servizio nazionale di protezione civile, istituiti con lo scopo di promuovere lo sviluppo tecnologico e l'alta formazione, [...]). Insieme al Dipartimento, Eucentre gestisce progetti di ricerca e servizi finalizzati alla valutazione e riduzione del rischio sismico fornendo esperienze e know-how utili al rafforzamento del servizio nazionale di protezione civile, garantendo inoltre il proprio supporto tecnico nella gestione delle emergenze post-terremoto.



## 2.1 La Struttura

La Governance della Fondazione è affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri, quattro dei quali espressione degli enti fondatori di Eucentre (Dipartimento della Protezione Civile, Università di Pavia, IUSS Pavia e Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia). Il quinto membro è scelto tra persone con elevate competenze specifiche nel campo di iniziativa del centro. Il Consiglio nomina tra i propri membri il Presidente della Fondazione il quale rappresenta legalmente l'ente, ne sorveglia l'andamento amministrativo, attua le finalità statutarie e le decisioni del Consiglio stesso.

Il Comitato Scientifico, composto da tredici membri con competenze rappresentative delle diverse discipline pertinenti alle attività della Fondazione, costituisce l'organo principale di riferimento per il Consiglio di Amministrazione, in relazione alle scelte strategiche da operare per il perseguimento degli scopi sociali.

Cruciali per la gestione della Fondazione, sono le figure del Vice Presidente, del Direttore Generale e del Direttore Scientifico, nominati dal Consiglio. I primi due sovrintendono a tutte le attività di carattere gestionale della Fondazione. Sono inoltre responsabili dei procedimenti di selezione del personale, nel rispetto dei limiti di spesa inseriti nel budget, e dirigono il personale, valutandone le prestazioni. Coordinano le attività delle unità in cui si articola la struttura organizzativa, riferendo periodicamente al Presidente della Fondazione sull'attività svolta, sulle eventuali criticità emerse nel corso della gestione e proponendo eventuali modifiche alla struttura organizzativa. Il Direttore Scientifico promuove e coordina l'attività di ricerca scientifica in stretta collaborazione con il Presidente, il Vice Presidente ed il Direttore Generale.

Il personale dipendente della Fondazione è suddiviso in tre fasce (area ricerca, area amministrativa, area tecnica) con i rispettivi livelli di inquadramento idonei alla tipologia di attività svolta da Eucentre, come si evince dalla seguente tabella.

FASCIA		
Area Ricerca	Area Amministrativa	Area Tecnica
LIVELLI		
Ricercatore Capo	Responsabile Amministrativo	Coordinatore Tecnico
Ricercatore di Primo Livello	Amministrativo di Primo Livello	Tecnico di Primo Livello
Ricercatore di Secondo Livello	Amministrativo di Secondo Livello	Tecnico di Secondo Livello
Ricercatore	Amministrativo	Tecnico

I laboratori della Fondazione sono strutture a supporto delle attività dei ricercatori, sono gestiti da un Responsabile e dispongono di personale tecnico per le attività sperimentali e di calcolo.



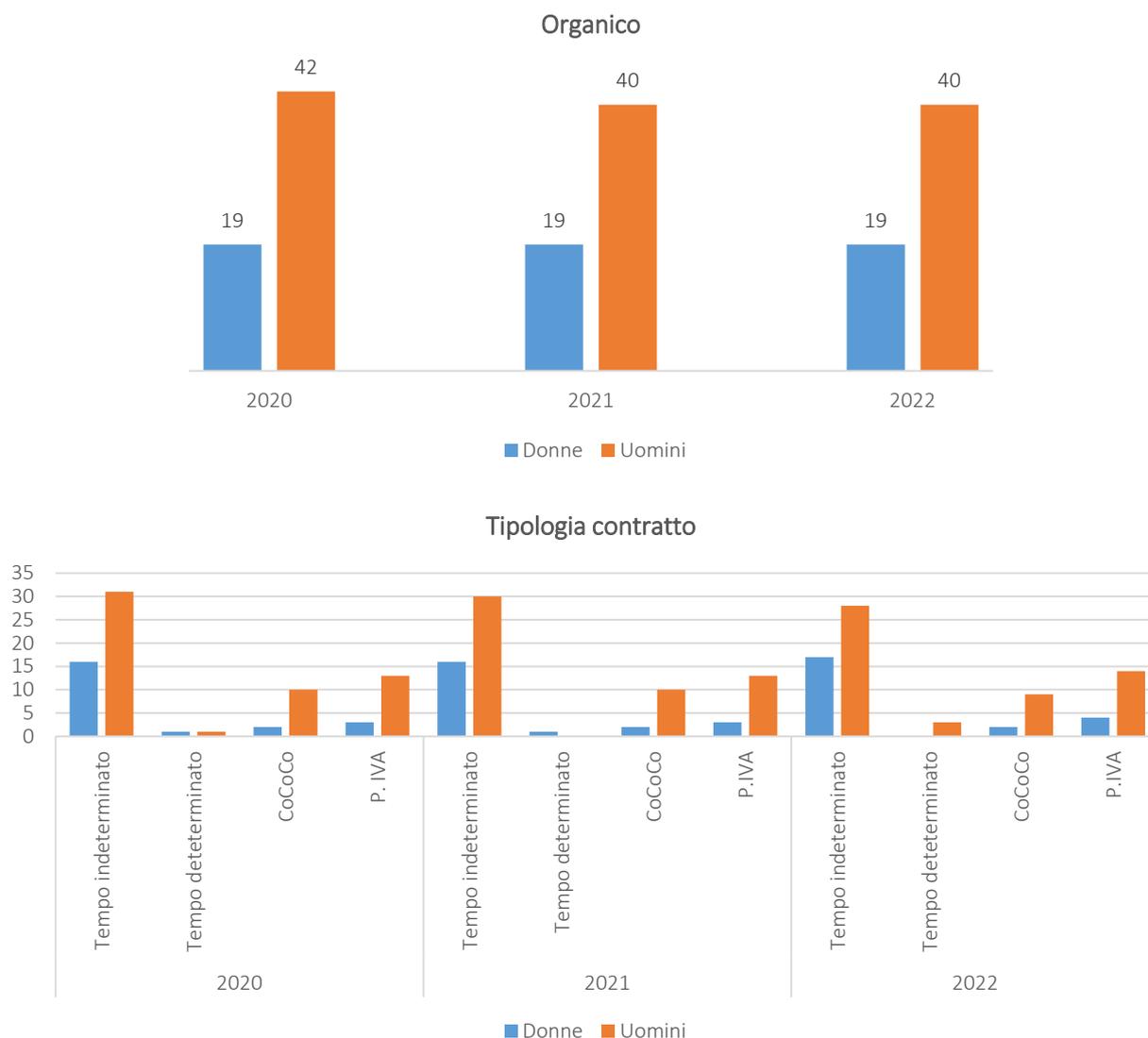
### 3. Analisi del personale della Fondazione

Le seguenti tabelle intendono illustrare i dati relativi al personale strutturato e non strutturato del triennio 2020-22, riferiti al 31 dicembre di ciascun anno. I valori analizzati sono i seguenti: organico, tipologia di contratto e livelli di inquadramento del personale dipendente nelle tre aree contrattuali previste (ricerca, amministrativa e tecnica); posizioni organizzative; equilibrio tra lavoro e vita privata; pubblicazioni scientifiche, responsabilità in ambito progettuale e incarichi di missione.

#### a) Organico e carriere

Dal punto di vista del numero complessivo del personale, i dati raccolti per il triennio di riferimento registrano una significativa prevalenza di uomini rispetto alle donne. Tuttavia, questo dato è almeno in parte influenzato da due fattori: da un lato incidono i dati statistici relativi al genere nelle facoltà di ingegneria (che rappresenta il background formativo di provenienza di quasi tutti i ricercatori della Fondazione); dall'altra, le specificità delle mansioni all'interno dei laboratori di Eucentre hanno inevitabilmente condizionato il reclutamento del personale tecnico.

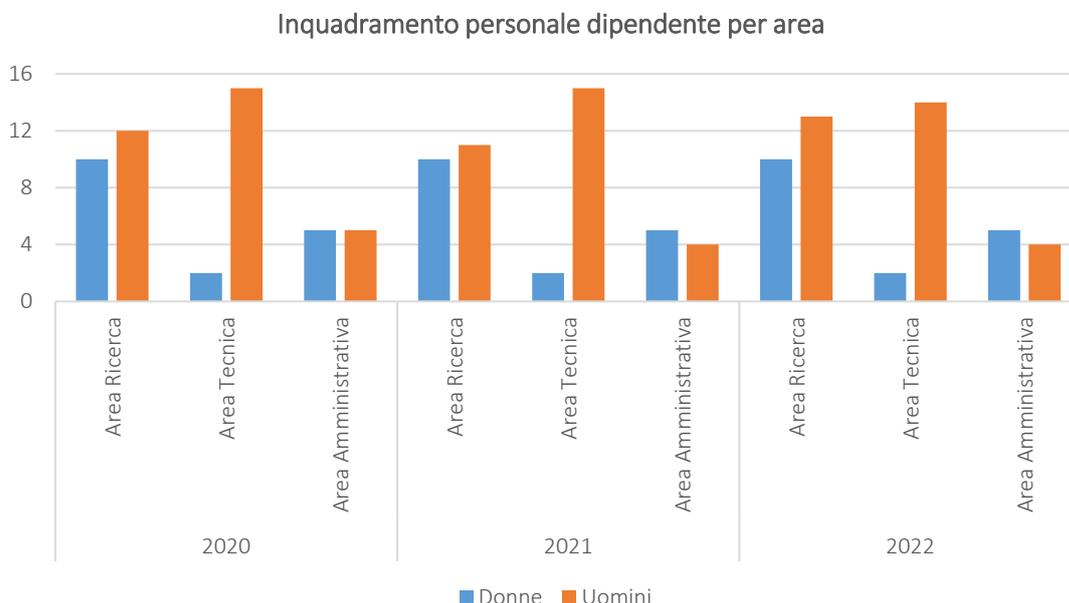
Tale disparità si riflette ovviamente anche sui dati relativi agli inquadramenti contrattuali.





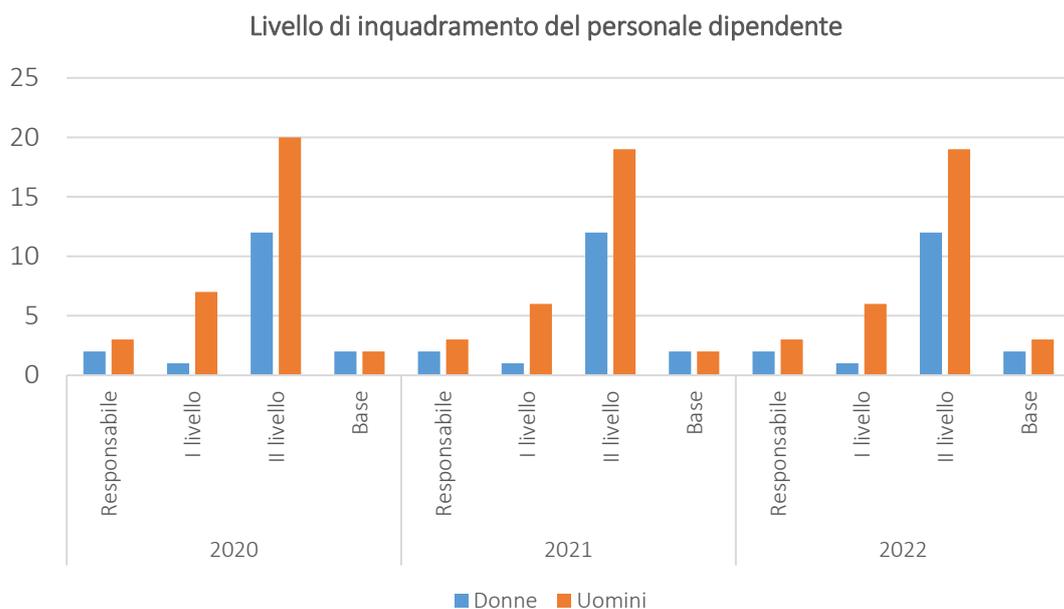
### b) Distribuzione del personale dipendente per area

Per quanto riguarda la distribuzione del personale dipendente nelle diverse aree contrattuali, si può registrare una maggiore uniformità tra i due generi nell'area ricerca e nell'area amministrativa, mentre è netta, per quanto già rilevato in precedenza, la differenza nell'area tecnica.



### c) Distribuzione del personale dipendente per livello di inquadramento

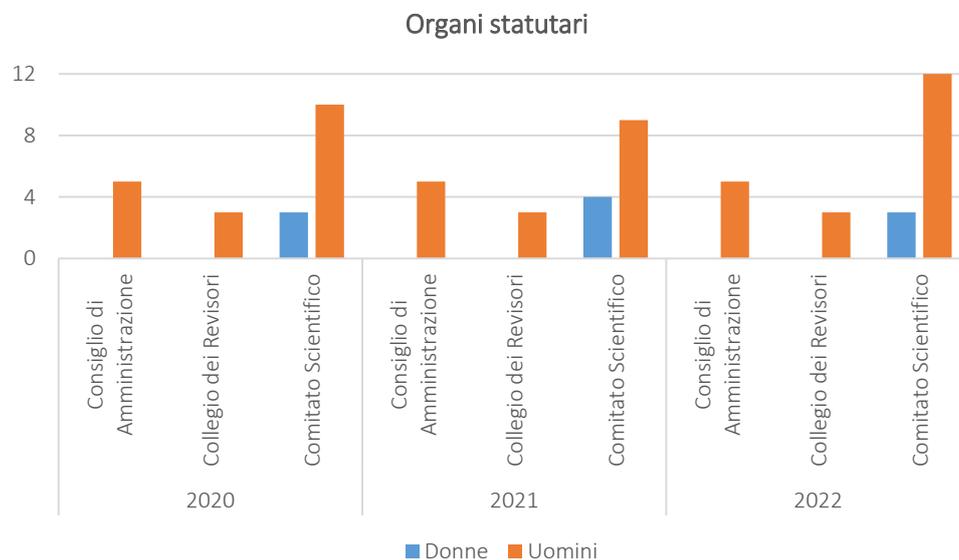
Per quanto riguarda la distribuzione del personale dipendente nei livelli contrattuali, si può rilevare una difformità per i livelli intermedi, ancora una volta dovuta principalmente al numero preponderante di tecnici di laboratorio.





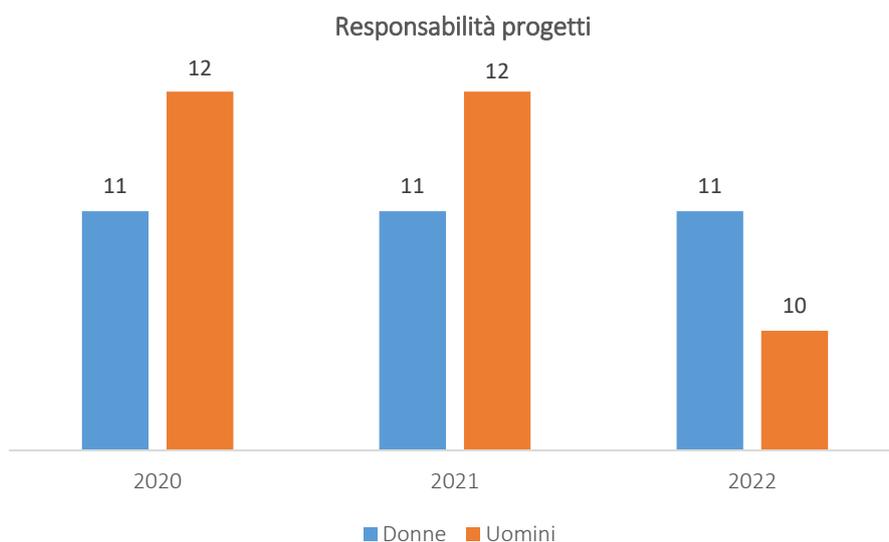
### d) Organi Statutari

Per quanto riguarda gli organi statutari, nel triennio analizzato si riscontra una netta maggioranza di componenti maschili. In particolare nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei Revisori non sono presenti donne. Nel Comitato Scientifico invece si registra una presenza femminile, sebbene minoritaria.



### e) Gestione progetti di ricerca

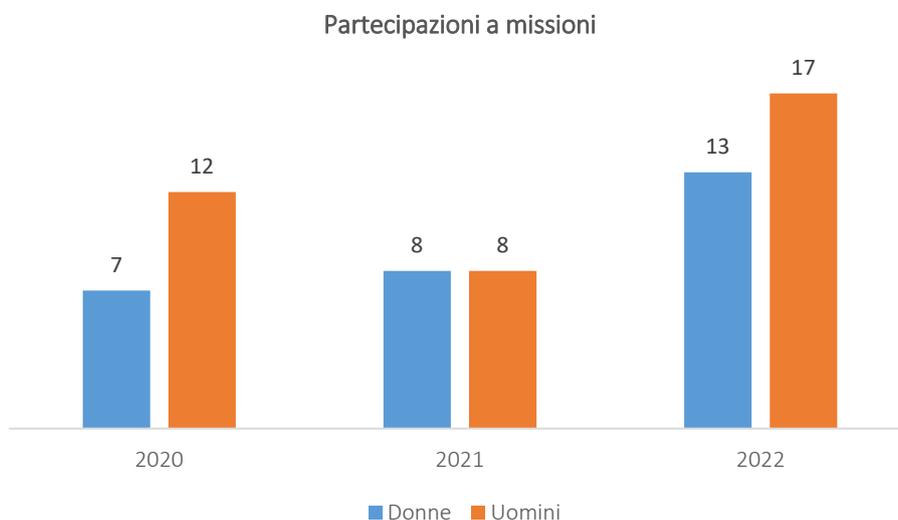
Per quanto riguarda la responsabilità dei progetti la situazione è complessivamente equilibrata.





### f) Incarichi di missione

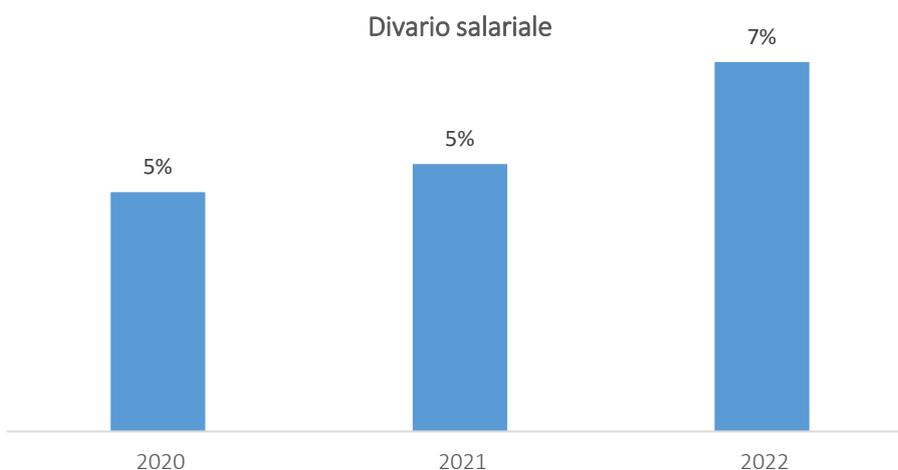
Anche nel caso del coinvolgimento del personale di ricerca in incarichi di missione, non si registrano significative differenze.



### g) Divario salariale riferito al personale dipendente

Per ottenere il divario salariale di genere è stato considerato il salario orario medio di uomini e donne, è stata quindi calcolata la differenza che è stata quindi espressa come percentuale del salario orario medio maschile, ovvero con la seguente formula:

$$\frac{R_{uomini} - R_{donne}}{R_{uomini}}$$



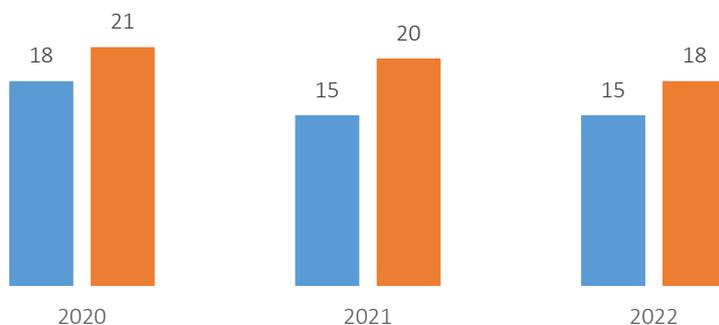
Dai dati ricavati dall'analisi del salario, sussiste un divario salariale a favore del personale maschile che per per gli anni 2020, 2021 ammonta al 5% e per il 2022 si attesta al 7%.



## h) Equilibrio lavoro/vita privata

In questo caso non c'è una tendenza prevalente. La fruizione dello smart working è infatti in genere equilibrata, con una leggera predominanza degli uomini. Per il part-time la differenza invece è più marcata, la fruizione è soprattutto femminile, a differenza dei permessi familiari/congedi parentali che sono utilizzati per lo più dal personale maschile.

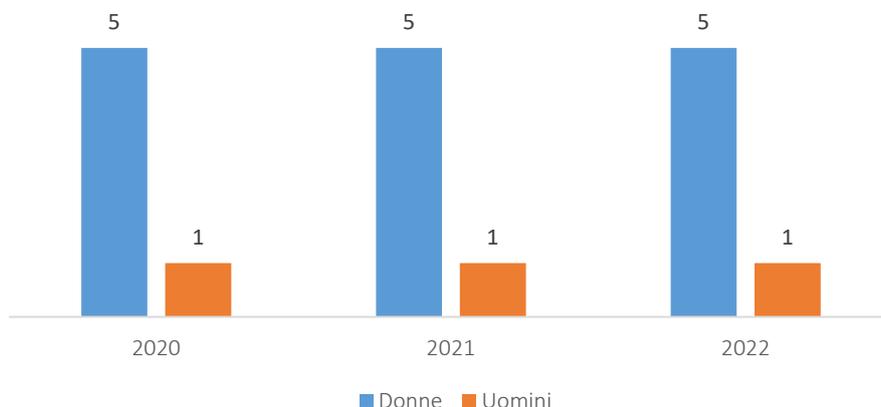
Personale che fruisce dello smart-working



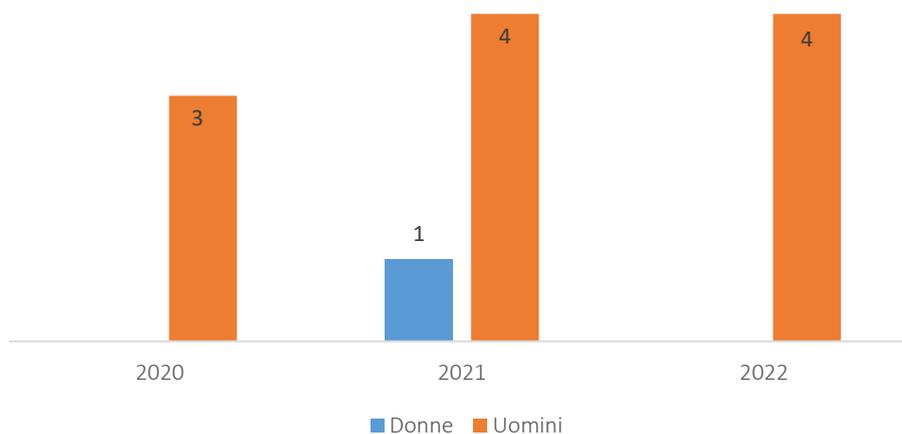
Personale che fruisce dello smart-working

■ Donne ■ Uomini

Personale che fruisce di part-time



Personale che fruisce di permessi familiari, congedi parenti, L.104





## 4. Piano d'azione

Con riferimento ai goals dell'Agenda 2030, sono state individuate quattro aree d'azione che possono contribuire al raggiungimento della parità di genere all'interno della Fondazione:

1. selezione del personale e progressione della carriera
2. cambiamento all'interno degli organi decisionali
3. equilibrio lavoro/vita privata
4. impegno continuo sulle pari opportunità

Per ognuna delle suddette aree d'azione sono stati individuati:

- azioni
- strumenti
- referenti
- cronoprogramma

### 1. Selezione del personale e progressione della carriera

Azioni	Strumenti	Referenti	2024	2025	2026
1.1. Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	1.1.A Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale	- Direzione - Responsabile del personale			
	1.1.B Esplicitare, durante la selezione del personale, l'assenza di discriminazioni per garantire l'uguaglianza delle opportunità	- Direzione - Responsabile del personale			
	1.1.C Evitare gli squilibri di genere nelle regole delle progressioni di carriera	- Responsabile del personale - Direzione			
1.2. Misurazione del gender pay gap	1.2.A Monitoraggio annuale del divario salariale	- Direzione - Amministrazione			

### 2. Cambiamento all'interno degli organi decisionali

Azioni	Strumenti	Referenti	2024	2025	2026
2.1 Miglioramento della presenza del genere femminile all'interno degli organi di governo per raggiungere un equilibrio di genere	2.1.A Promuovere la parità di genere nelle posizioni apicali	- Enti Fondatori			



2.2. Promuovere la parità di genere nell'assegnazione di progetti di ricerca	2.2.A Valutare equamente i lavori svolti dalle ricercatrici e dai ricercatori al fine dell'assegnazione di progetti	- Direzione - Coordinamento Ricerca e Sviluppo			
	2.2.B Divulgazione delle attività di ricerca presentate dalle ricercatrici della Fondazione	- Communication & Social Media Manager			

### 3. Equilibrio lavoro/vita privata

Azioni	Strumenti	Referenti	2024	2025	2026
3.1 Porre maggiore attenzione e individuare violenze, molestie e discriminazioni all'interno della Fondazione	3.1.A Incontri periodici	- Direzione			
3.2 Individuare situazioni di stress	3.2.A Si rimanda alla valutazione stress-lavoro correlato	- Presidente/DL o Delegato - RSPP - Medico Competente - RLS			
3.3 Attivare misure di prevenzione riguardanti la sicurezza sul lavoro	3.3.A Aggiornamento della valutazione dei rischi tenendo conto delle differenze di genere da inserire come parte integrante del DVR	- Presidente/DL o Delegato - RSPP - Medico Competente RLS			
3.4 Organizzare il lavoro, mantenendo un equilibrio con la vita privata	3.4.A Incontri periodici	- Direzione			
	3.4.B Implementare le regole per lo smart working, tenendo in considerazione la parità di genere	- Direzione - Responsabile del personale			

### 4. Impegno continuo sulle pari opportunità

Azioni	Strumenti	Referenti	2024	2025	2026
4.1. Sensibilizzazione del personale	4.1.A Informazioni relative alla parità di genere	- Resp. Trasparenza - Segreteria			



		- Communication & Social Media Manager			
	4.1.B Pubblicazione GEP e aggiornamenti sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente	- Segreteria - Resp. Trasparenza			

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Eucentre.

Firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof. Riccardo Pietrabissa: