

GENDER EQUALITY PLAN
(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

NATIONAL QUANTUM SCIENCE AND TECHNOLOGY INSTITUTE S.c.a r.l.

SEDE LEGALE: P.le Aldo Moro, 7 - 00185 Roma

CF/P.IVA: 16868501004

1.	INTRODUZIONE	4
2.	NQSTI: IL VALORE AGGIUNTO DELLA CONOSCENZA	6
3.	LA GOVERNANCE DI NQSTI	8
4.	GESTIONE OPERATIVA E STRUTTURA MANAGERIALE	9
5.	OBIETTIVI STRATEGICI ED AREE DI FOCUS DEL GEP NQSTI	11

1. INTRODUZIONE

L'articolo 3, comma 1, della Costituzione italiana rappresenta il fondamento del principio di uguaglianza di genere. Il Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198) sancisce il divieto di ogni forma di discriminazione tra i sessi, promuovendo misure specifiche per garantire la parità.

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea e un obiettivo di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Per questo, la Commissione Europea ha reso obbligatoria l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per le istituzioni che partecipano ai progetti di ricerca finanziati dall'UE. Il GEP di NQSTI SCARL è un documento strategico che mira a contrastare le discriminazioni di genere e promuovere un ambiente equo e inclusivo.

2. NQSTI: IL VALORE AGGIUNTO DELLA CONOSCENZA

NQSTI SCARL è una società consortile a responsabilità limitata, fondata nel 2022, che opera nel campo della scienza e tecnologia quantistica. Il suo obiettivo è la creazione e gestione di un partenariato esteso tra università, centri di ricerca e aziende per il finanziamento di progetti di ricerca.

3. LA GOVERNANCE DI NQSTI

Il modello di governance di NQSTI prevede un'Amministratrice Unica, Isabella D'Apolito, con ampi poteri gestionali, affiancata da un Comitato di Indirizzo che cura la programmazione strategica della società. La leadership femminile rappresenta un valore aggiunto nella gestione delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi di equità e inclusione.

4. GESTIONE OPERATIVA E STRUTTURA MANAGERIALE

NQSTI SCARL assicura un'organizzazione inclusiva, promuovendo la diversità nei ruoli decisionali e garantendo pari opportunità di crescita professionale. La società adotta strategie per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, sostenendo una cultura aziendale inclusiva.

5. OBIETTIVI STRATEGICI ED AREE DI FOCUS DEL GEP NQSTI

Nel rispetto delle linee guida europee, il GEP di NQSTI si struttura in quattro fasi operative:

- **Audit:** Raccolta di dati disaggregati per genere e analisi della situazione.
- **Pianificazione:** Definizione degli obiettivi e delle azioni necessarie.
- **Implementazione:** Attuazione delle misure, inclusa la formazione e il capacity building.
- **Valutazione:** Monitoraggio dei risultati e revisione del piano.

Le **5 aree tematiche** chiave del GEP sono:

1. **Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.**
2. **Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali.**
3. **Parità di genere nei processi di selezione e avanzamento di carriera.**
4. **Inclusione della prospettiva di genere nei programmi di ricerca e insegnamento.**
5. **Misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.**

Il GEP include attività di sensibilizzazione e formazione sul tema della parità di genere, oltre a misure specifiche per garantire una rappresentanza equa all'interno degli organi decisionali.

Il documento è stato approvato dai vertici aziendali e sarà pubblicato sul sito web ufficiale di NQSTI SCARL.

Nella Tabella che segue, sono indicate, per ciascuna Area Tematica le azioni previste e gli obiettivi da raggiungere:

Tabella 1 Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere GEP NQSTI Triennio 2023-2025		
Area Tematica 2023-2025	Obiettivi	Azioni
AT1- Parità di genere nella leadership e nella crescita professionale	<i>Valorizzare il contributo decisionale del genere sottorappresentato</i>	<i>Raccolta dati Monitoraggio del bilanciamento di genere</i>
AT2 - Bilanciamento di genere nelle procedure di selezione	<i>Garantire le pari opportunità durante il processo di reclutamento promuovendo una rappresentanza equa ed inclusiva</i>	<i>Monitoraggio del conferimento degli incarichi ed incentivazione assunzione femminile a parità di merito</i>
AT3 – Supporto e promozione dell'Equilibrio Vita-Lavoro delle donne	<i>Migliorare l'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Implementare una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età e differenza di genere</i>	<i>Monitoraggio necessità delle lavoratrici e definizione di azioni di supporto</i>

AT4- Raccolta e monitoraggio dati	<i>Dati disaggregati per sesso/genere su personale</i>	<i>Rendicontazione annuale basata su indicatori</i>
AT5- Modificare le scelte linguistiche	<i>Evitare scelte che possano avere effetti discriminatori anche involontari</i>	<i>Monitoraggio impatto scelte linguistiche ed eventuale modifica atti laddove necessario</i>
AT6- Formazione e sensibilizzazione	<i>Rafforzamento delle reti e network</i>	<i>Incontri dedicati per il personale e gli operatori esterni</i> <i>Definizione di progettualità comuni anche nell'ambito di programmi europei</i>

il GEP è stato approvato in data 01/02/2023 ed è pubblicato sul sito web ufficiale www.nqsti.it

