



Poliedra
Politecnico di Milano
Via G. Colombo, 40 - 20133 Milano
www.poliedra.polimi.it

P O L I E D R A

POLITECNICO DI MILANO

GENDER EQUALITY PLAN

agosto 2025



SOMMARIO

1	Inquadramento	1
2	Obiettivi e azioni del piano	4
3	Monitoraggio	11

1 INQUADRAMENTO

Il Consorzio Poliedra è un consorzio del Politecnico di Milano costituito nel 1999, senza scopo di lucro e avente per oggetto lo svolgimento di attività di supporto alla ricerca dei dipartimenti del Politecnico di Milano e degli altri enti consorziati e di formazione sulle tematiche dell'ambiente, del territorio, del patrimonio culturale, della mobilità sostenibile, dei sistemi di supporto alle decisioni.

L'attività del Consorzio si concretizza in attività di consulenza per enti pubblici e privati sulle suddette tematiche, di diffusione e trasferimento delle conoscenze tecnologiche e dei prodotti didattici e formativi del Politecnico di Milano, e di gestione master universitari e corsi di formazione post lauream erogati dal Politecnico di Milano.

Il Consorzio dal 2022 si è dotato di un Gender Equality Plan (GEP) strutturato secondo le indicazioni delle Linee Guida di Horizon Europe¹; durante il triennio di valenza del primo GEP il Consorzio ha implementato le azioni previste monitorando sia l'avanzamento delle attività e il raggiungimento dei risultati previsti, sia le variazioni dell'assetto di genere dello staff e degli organi decisionali.

Di seguito si riporta una sintesi del bilancio di genere con riferimento allo staff del Consorzio² e agli altri organi e istituti.

Alla data del 1 luglio 2025, lo **staff** del Consorzio Poliedra è composto da un totale di 28 persone di cui 25 dipendenti e 3 collaboratrici/collaboratori. Dal punto di vista della dimensione di genere è evidente una forte prevalenza di figure di sesso femminile (79%).

Analoga proporzione tra uomini e donne è riscontrabile in relazione ai **Project manager** – PM (10% uomini vs 90% donne); anche guardando alla percentuale di uomini facenti parte dello staff con ruolo di PM (17%) e di donne facenti parte nello staff con ruolo di PM (41%) si evidenzia uno squilibrio verso la componente femminile.

Anche la proporzione tra uomini e donne che svolgono il ruolo di **Referente d'area** conferma i dati già descritti: su 4 referenti, 3 sono donne (75%) e il Referente d'area di sesso maschile rappresenta il 17% del totale degli uomini in staff, mentre le Referenti d'area di sesso femminile sono il 14% del totale delle donne in staff.

Dal momento che nello staff la distribuzione tra uomini e donne appare sbilanciata in favore della componente femminile, la strategia individuata dal presente Gender Equality Plan (di seguito GEP) prevede di continuare quanto fatto con la prima sua edizione, promuovendo l'uguaglianza di genere nel reclutamento, con particolare riferimento all'accesso alle procedure di selezione.

In relazione all'equilibrio vita privata/vita lavorativa, compreso tra le aree del GEP, si segnala che:

- nel periodo 2022-2025 lo smart working è stato confermato ed esteso gradualmente a tutto il personale dipendente interessato: nel prossimo triennio si prevede di monitorare le eventuali nuove richieste e gestirle in continuità con le modalità in uso.
- nel 2025 è stata realizzata un'indagine sulle esigenze dello staff in termini di supporto alla conciliazione tra vita privata e lavoro e sui servizi di welfare proposti da Politecnico di Milano, al fine

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

² Lo staff di diretta responsabilità del Consorzio comprende dipendenti e collaboratori che si occupano delle attività di ricerca, amministrazione e segreteria didattica della formazione. Sono esclusi dall'oggetto del presente GEP il personale docente incaricato dello svolgimento delle lezioni di master e corsi erogati dal Politecnico di Milano e i relativi studenti.

di prevedere nel corso del presente GEP una valutazione della fattibilità di applicazione di alcuni di tali servizi al Consorzio.

Con riferimento alla **conoscenza e cultura di genere** nel corso dello scorso triennio è stata attivata una figura con il ruolo di **Gender Equality Coordinator**, supportata da due risorse che, con modalità differenti, hanno contribuito a predisporre e diffondere all'interno del Consorzio materiali informativi e formativi sulla dimensione di genere. Proseguendo tale attività costante di **stimolo alla riflessione per la costruzione di una cultura di genere**, il presente GEP si propone di allargare il focus all'inclusività in senso ampio, comprendendo nelle attività di formazione e informazione contenuti che riguardino più sfaccettature della diversità, non solo connesse al genere, in modo da proporre strumenti per supportare sempre meglio un'azione sistemica e globale per arginare il fenomeno della discriminazione e della violenza.

Tra gli **organi di Poliedra** figurano il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Direttore, e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Dal punto di vista del genere si nota che tali organi comprendono figure esclusivamente maschili e nel corso del GEP tale sbilanciamento è stato confermato. Poliedra ha poi un **Consiglio scientifico**, composto da 18 docenti - 2 per ognuno dei 9 dipartimenti del Politecnico di Milano - nominati dai Direttori di dipartimento, come definito dallo Statuto. Nell'unico rinnovo di tale organo previsto nel corso di validità del GEP 2022-2025 la componente femminile è aumentata (+ 5%), sebbene rimanga ancora in minoranza.

Eventuali strategie per il ribilanciamento di genere all'interno di Consiglio di Amministrazione saranno valutate in previsione del futuro rinnovo, previsto nel 2029, oltre la valenza del presente GEP (fissato in 3 anni); pertanto non si ritiene di prevedere strategie e azioni specifiche.

Di seguito si riportano i dati rilevati al 01/07/2025, utilizzati per la descrizione del contesto attuale in riferimento all'integrazione della dimensione di genere nel Consorzio Poliedra. Tali dati continueranno ad essere aggiornati con cadenza annuale in occasione del monitoraggio del presente GEP (Cfr. Capitolo 3)

		Totale	Uomini		Donne	
			n	%	n	%
Staff	Dipendenti	25	5	20%	20	80%
	Titolari di incarichi di collaborazione	3	1	33%	2	67%
	TOTALE	28	6	21%	22	79%
Project manager		10	1	10%	9	90%
Referenti d'area		4	1	25%	3	75%
Organi	Consiglio di Amministrazione	5	5	100%	0	0%
	Direzione	1	1	100%	0	0%
	Referente anticorruzione	1	1	100%	0	0%
	TOTALE	7	7	100%	0	0%
Consiglio scientifico		18	11	61%	7	39%

Nel box di seguito si evidenziano i punti chiave del presente documento, che insiste sulla linea tracciata con la prima edizione del GEP 2022.

KEY POINTS

- Il presente GEP è un **documento firmato dal Legale Rappresentante del Consorzio Poliedra disponibile sul sito** istituzionale.
L'obiettivo del presente GEP è quello di riconoscere l'impegno del Consorzio nei confronti dell'applicazione dei principi dell'uguaglianza di genere e contiene gli obiettivi che Poliedra si propone di raggiungere, ponendo delle linee guida e dei target, da ottenere grazie all'implementazione di azioni.
- Il presente GEP ha **durata triennale** e potrà essere aggiornato sulla base di esigenze emergenti via via lungo l'attuazione.
- Le informazioni contenute nel GEP sono **in linea con le regole di protezione dei dati** (GDPR)
Il GEP e i suoi obiettivi specifici sono stati **presentati e comunicati a tutto lo staff** del Consorzio Poliedra.
- Il consorzio Poliedra ha individuato **risorse dedicate alla stesura e attuazione del GEP**. In particolare per redigere il GEP, garantire un monitoraggio cadenzato e seguire l'implementazione della strategia, Poliedra ha istituito nell'ottobre 2022 la figura di **Gender Equality Coordinator (GEC)** e individuato le figure a supporto. Il GEC, oltre a seguire l'attuazione, il monitoraggio e gli opportuni aggiornamenti del GEP, è la figura di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse attività del Consorzio.
- Il GEP prevede periodicamente il **monitoraggio dell'attuazione delle azioni** mediante la raccolta e l'elaborazione dei dati utili a descriverne la realizzazione e i risultati in termini di miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno delle attività del Consorzio. In particolare, al fine di fornire indicazioni per la valutazione del GEP e l'eventuale necessario riorientamento degli obiettivi, si prevede di redigere un **report di monitoraggio annuale**, pubblicato nella sezione relativa al GEP del sito istituzionale. Alcuni dati, in coerenza con il GDPR, potranno non essere resi pubblici.
- Il GEP prevede la realizzazione di **attività di formazione e rafforzamento delle capacità** con riferimento alle tematiche di genere e, più in generale, della diversità. In particolare, il Consorzio Poliedra intende promuovere la formazione del proprio staff e dei propri leader per accrescere la consapevolezza e migliorare i profili di inclusività sia delle attività istituzionali (es. recruiting), sia dei progetti di ricerca.
- Questo piano è stato sviluppato secondo le indicazioni contenute nel documento **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans** (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>)

2 OBIETTIVI E AZIONI DEL PIANO

L'esperienza di attuazione del primo GEP del Consorzio nel triennio 2022-2025 ha fatto emergere la necessità di ampliare la sua valenza al fine di comprendere una più ampia prospettiva che permetta di associare le politiche di genere al rilievo e al contrasto delle disuguaglianze basate su altri tipi di diversità (culturali, linguistiche, religiose, relative all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato socio-economico, dipendenti dall'appartenenza a una minoranza etnica, ecc.).

Questo più ampio concetto di inclusività caratterizzerà pertanto la seconda edizione del GEP del Consorzio Poliedra, a partire dalle azioni finalizzate ad informare e formare sulle diversità in modo da accrescere la consapevolezza necessaria per agire a tutto tondo in maniera inclusiva nell'ambiente di lavoro.

Con riferimento alle 4 aree del Piano, Consorzio Poliedra definisce i seguenti obiettivi:

- A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, lotta agli stereotipi:
 - 1. Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata
 - 2. Sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici nella conciliazione tra vita privata e lavorativa
 - 3. Linguaggio gender-inclusive/ Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate
 - 4. Inclusività a tutto tondo
- B. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
 - 1. Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend dello staff
 - 2. Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative
 - 3. Promozione dell'inclusività nello sviluppo professionale
- C. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
 - 1. Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio
- D. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
 - 1. Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto alla violenza di genere
 - 2. Individuazione dei fenomeni di violenza di genere

Di seguito si riporta il quadro sinottico di obiettivi e azioni, organizzati secondo le aree tematiche.

Area	Obiettivo	Azione
A	A1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	A1.1 Mantenere gli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro
	A2 Sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	A2.1 Approfondire le preferenze di supporto espresse dallo staff e valutare la fattibilità dell'introduzione di strumenti di welfare
	A3 Linguaggio gender-inclusive	A3.1 Aggiornare gli strumenti di comunicazione e la modulistica, applicando le linee guida per il linguaggio non discriminatorio
	A4 Inclusività a tutto tondo	A4.1 Migliorare la consapevolezza dello staff sul concetto di inclusività a tutto tondo
B	B1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend dello staff	B1.1 Popolare periodicamente lo strumento per la rendicontazione dei dati di genere a supporto del monitoraggio
	B2 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	B2.1 Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.

	B3 Promozione dell'inclusività nello sviluppo professionale	B3.1 Migliorare i soft skills dello staff in posizione di leadership
C	C1 Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio	C1.1 Raccogliere e analizzare esempi di integrazione del principio di inclusività in attività analoghe a quelle sviluppate dal Consorzio
D	D1 Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto alla violenza di genere	D1.1 Proseguire e rafforzare attività di informazione e sensibilizzazione rivolte allo staff sul tema della prevenzione alla violenza di genere
	D2 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere	D2.1 Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle

Per ognuna delle azioni del Piano individuate si riporta a seguire una scheda che descrive nel dettaglio, oltre all'obiettivo e all'azione stessa:

- Il target a cui si rivolge,
- I risultati attesi e indicatori per la loro misurazione,
- Gli eventuali prodotti previsti,
- I responsabili e le risorse umane coinvolte,
- La timeline prevista per la realizzazione delle azioni.

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A1

Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione A1.1

Mantenere gli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro, confermando gli accordi individuali di smart working esistenti e stipulandone di nuovi con i dipendenti interessati e le cui responsabilità / funzioni organizzative siano compatibili con lo smart working.

Target

Dipendenti

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore e Area amministrativa

Risultati attesi

Conferma e stipula di Accordi individuali di smart-working per i dipendenti interessati e le cui responsabilità / funzioni organizzative siano compatibili con lo smart working

Indicatori per la misurazione

Numero di accordi di Smart Working confermati e stipulati
% dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working

Timeline

Attività periodica con cadenza annuale durante il mese di settembre

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A2

Sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici nella conciliazione tra vita privata e lavorativa

Azione A2.1

Approfondire le preferenze di supporto espresse dallo staff e valutare la fattibilità dell'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare. In particolare, a partire dalla prima ricognizione effettuata a luglio 2025 circa le preferenze dello staff, si prevede di svolgere un approfondimento che metta in luce esigenze e priorità e di elaborare uno screening preliminare circa la fattibilità dell'attivazione di eventuali nuovi strumenti di welfare, anche approfondendo la possibilità di stipulare accordi con il Politecnico di Milano per l'utilizzo di servizi già in essere.

Target

Staff

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Area amministrativa, GEC

Risultati attesi

Miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

Prodotto: Screening preliminare circa la fattibilità dell'attivazione di eventuali nuovi strumenti di welfare

Indicatori per la misurazione

Redazione dello Screening preliminare circa la fattibilità dell'attivazione di eventuali nuovi strumenti di welfare

Timeline

31/07/2027

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A3

Linguaggio gender-inclusive

Azione A3.1

Aggiornare, laddove opportuno, gli strumenti di comunicazione rivolti allo staff e all'esterno e la modulistica del Consorzio, applicando le linee guida per il linguaggio non discriminatorio sviluppate nel corso del primo GEP 2022-2025

Target

Staff, Soggetti esterni

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Area amministrativa, GEC

Risultati attesi

Miglioramento dell'inclusività del linguaggio utilizzato dallo staff di Poliedra in comunicazioni interne o esterne

Prodotto: Modulistica gender-inclusive

Indicatori per la misurazione

N. di strumenti di comunicazione e modulistica aggiornati secondo una logica gender-inclusive

Timeline

31/07/2026

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A4

Inclusività a tutto tondo

Azione A4.1

Migliorare la consapevolezza sul concetto di inclusività a tutto tondo, che comprende le differenti sfaccettature della diversità, oltre alla dimensione di genere, da parte dello staff. Si prevede, in particolare, di svolgere un'indagine interna con il coinvolgimento di tutto lo staff, che permetta di approfondire le conoscenze sul tema, le esigenze di inclusione nell'ambiente lavorativo e la percezione del grado di inclusività presente nel Consorzio; sulla base degli esiti di tale indagine saranno ricercate e proposte allo staff alcune iniziative informative / formative su questo tema.

Target

Staff

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Miglioramento della consapevolezza dello staff di Poliedra in relazione alla diversità a tutto tondo

Indicatori per la misurazione

Realizzazione dell'indagine interna
N. di iniziative informative / formative proposte
N. di partecipanti tra lo staff a iniziative informative / formative

Timeline

31/07/2028

Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B1

Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend dello staff

Azione B1.1

Popolare periodicamente lo strumento per la rendicontazione dei dati di genere attivato nel periodo di valenza del primo GEP. I dati sullo staff per genere, rilevati annualmente in maniera disaggregata, saranno opportunamente elaborati e riportati in forma aggregata nei report periodici di monitoraggio del GEP.

Target

Staff e Organi

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Area amministrativa, GEC

Risultati attesi

Conoscenza dello stato e dei trend di genere in relazione allo staff e agli organi

Indicatori per la misurazione

Popolamento dello strumento di rendicontazione

Timeline

Attività periodica con cadenza annuale nel mese di luglio

Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B2

Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative

Azione B2.1

Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione. La revisione degli avvisi prenderà il via dall'applicazione delle "indicazioni per l'integrazione del linguaggio di genere negli avvisi di selezione" raccolte nel periodo di valenza del primo GEP.

Target

Candidature a procedure di selezione

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Accessibilità alle procedure di selezione equa dal punto di vista del genere

Indicatori per la misurazione

Numero di avvisi di selezione gender-inclusive
Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere

Timeline

Attività realizzata in occasione della predisposizione di avvisi di selezione

Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B3

Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

Azione B3.1

Approfondire le esigenze e l'interesse dello staff in posizione di leadership verso iniziative formative su soft skills quali ad esempio leadership inclusiva e comunicazione interpersonale. A seguito di un'indagine interna che permetta di focalizzare gli ambiti di maggiore interesse, si prevede di esplorare potenziali risorse (online e/o offline) per percorsi e attività formative/informative che permetta di definire un elenco di risorse da mettere a disposizione dei Project manager (PM).

Target

Project manager

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Project manager, GEC

Risultati attesi

Miglioramento delle competenze dei PM in tema di pari opportunità, comunicazione interpersonale e leadership inclusiva

Indicatori per la misurazione

Realizzazione dell'indagine interna
Definizione di un elenco di risorse a disposizione dei PM
N. PM che usufruiscono delle risorse

Timeline

31/07/2028

Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo C1

Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio

Azione C1.1

Raccogliere e analizzare esempi di integrazione del principio di inclusività in attività analoghe a quelle sviluppate dal Consorzio nell'ambito dei progetti di ricerca e consulenza (es. valutazione della sostenibilità di piani /programmi /progetti, progettazione di prodotti quali report, infografica, pagine web, ...), al fine di identificare e condividere con lo staff idee e modalità su come meglio integrare le variabili di genere e l'attenzione alla diversità nei progetti.

Target

Project manager e staff tecnico

Responsabili e risorse umane coinvolte

GEC

Risultati attesi

Valutazione dei margini per l'integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca e implementazione nei progetti in avvio

Indicatori per la misurazione

Numero di casi analizzati
Numero di progetti avviati che integrano la dimensione di genere

Timeline

31/07/2026

Area D - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo D1

Sensibilizzazione dell'intero staff sui temi delle pari opportunità e contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto alla violenza di genere

Azione D1.1

Proseguire e rafforzare le attività di informazione e sensibilizzazione rivolte allo staff sul tema della prevenzione alla violenza di genere, attraverso la diffusione di materiale informativo e la segnalazione di iniziative, anche svolte dal Politecnico di Milano, finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale.

Target

Staff

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Sensibilizzazione dello staff

Indicatori per la misurazione

Numero di materiali informativi diffusi
Numero di iniziative segnalate
Numero di fruitori dei materiali e partecipanti alle iniziative segnalate

Timeline

Attività continua

Area D - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo D2

Individuazione dei fenomeni di violenza di genere

Azione D2.1

Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle. A questo fine si prevede di continuare le periodiche comunicazioni allo staff, avviate nel corso del primo GEP, per ricordare gli strumenti di segnalazione e supporto esistenti, ovvero:

- l'indirizzo di posta elettronica del GEC per l'invio di segnalazioni in materia di violenza di genere
- il Numero verde Antiviolenza e Stalking 1522

Periodicamente sarà effettuato un monitoraggio delle segnalazioni pervenute da parte dello staff.

Target

Staff

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Diffusione della conoscenza degli strumenti di segnalazione e supporto
Monitoraggio dei fenomeni di violenza di genere

Indicatori per la misurazione

Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta

Timeline

Attività continua

3 MONITORAGGIO

In continuità con il precedente piano, il presente GEP prevede che periodicamente sia implementato il **monitoraggio dell'attuazione delle azioni** mediante la raccolta e l'elaborazione dei dati utili a descriverne la realizzazione e i risultati in termini di miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno delle attività del Consorzio.

In particolare, al fine di fornire indicazioni per la valutazione del GEP e l'eventuale necessario riorientamento degli obiettivi, si prevede di redigere un **report di monitoraggio annuale**, che sarà pubblicato nella sezione del sito istituzionale relativa al GEP ogni mese di agosto a partire dal 2026. Alcuni dati, in coerenza con il GDPR, potranno non essere resi pubblici.

All'interno dei report, sulla base dell'andamento degli indicatori individuati per il monitoraggio di seguito elencati, sarà sviluppata la **valutazione della capacità delle azioni del GEP di raggiungere i risultati previsti** e, nel caso si rilevino discostamenti significativi, saranno indicate possibili azioni per il **riorientamento** del piano.

Sulla base delle azioni identificate e dei dati a disposizione, sono stati definiti gli **indicatori per il monitoraggio dell'implementazione del GEP** elencati nella tabella di seguito (già riportati nelle schede del capitolo precedente, in corrispondenza delle azioni a cui sono collegati) che saranno popolati in occasione dei report periodici di monitoraggio.

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori per il monitoraggio dell'attuazione delle azioni e il raggiungimento dei risultati previsti dal GEP
A	A1	A1.1	• Numero di accordi di Smart Working confermati e stipulati • % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working
	A2	A2.1	• Redazione dello Screening preliminare circa la fattibilità dell'attivazione di eventuali nuovi strumenti di welfare
	A3	A3.1	• Numero di strumenti di comunicazione e modulistica aggiornati secondo una logica gender-inclusive
	A4	A4.1	• Realizzazione dell'indagine interna su inclusività a tutto tondo • Numero di iniziative informative / formative proposte • Numero di partecipanti tra lo staff a iniziative informative / formative
B	B1	B1.1	• Popolamento dello strumento di rendicontazione
	B2	B2.1	• Numero di avvisi di selezione gender-inclusive • Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere
	B3	B3.1	• Realizzazione dell'indagine interna su leadership inclusiva • Definizione di un elenco di risorse a disposizione dei PM • N. PM che usufruiscono delle risorse
C	C1	C1.1	• Numero di casi analizzati • Numero di progetti avviati che integrano la dimensione di genere
D	D1	D1.1	• Numero di materiali informativi diffusi • Numero di iniziative segnalate • Numero di fruitori dei materiali e partecipanti alle iniziative segnalate
	D2	D2.1	• Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta

Il report di monitoraggio conterrà, altresì, l'aggiornamento degli **indicatori per il monitoraggio dell'integrazione della dimensione di genere nello staff e negli organi del Consorzio**, già popolati con i dati

rilevati alla data del 1 luglio 2025 (baseline) e descritti nel capitolo 1. Tali indicatori sono riportati nella tabella seguente.

		Indicatori per il monitoraggio dell'andamento dell'integrazione della dimensione di genere rispetto alla baseline 2025
Staff	Personale a tempo indeterminato e determinato	• N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne
	Titolari di incarichi di collaborazione	
Project manager		• N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne • % uomini PM sul totale degli uomini in staff • % donne PM sul totale delle donne in staff
Referenti d'area		• N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne • % uomini Referenti sul totale degli uomini in staff • % donne Referenti sul totale delle donne in staff
Organi	Consiglio di Amministrazione	• N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne
	Direzione	
	Referente Anticorruzione	
Consiglio scientifico		• N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne

Nel corso dell'implementazione del monitoraggio potranno essere integrati ulteriori indicatori rispetto a quelli già individuati, laddove risultino utili per una più approfondita descrizione delle dinamiche di genere in atto nel Consorzio Poliedra.

Milano, il 8 agosto 2025

Presidente del Consorzio di Poliedra

Prof. Francesco Ballio

