



# P O L I E D R A

## POLITECNICO DI MILANO

### GENDER EQUALITY PLAN

agosto 2022



## 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.

Di seguito si riporta una sintesi del bilancio di genere con riferimento allo staff del Consorzio<sup>1</sup> e agli altri organi e istituti.

Alla data del 1 luglio 2022, lo **staff** del Consorzio Poliedra è composto da un totale di 27 persone di cui 20 dipendenti e 7 collaboratrici/collaboratori. Dal punto di vista della dimensione di genere è evidente una forte prevalenza di figure di sesso femminile (81%).

Analoga proporzione tra uomini e donne è riscontrabile in relazione ai **Project manager** – PM (18% uomini vs 82% donne); mentre guardando alla percentuale di uomini facenti parte dello staff con ruolo di PM (41%) e di donne facenti parte nello staff con ruolo di PM (40%) si evidenzia un sostanziale equilibrio.

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 20% 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 mentre i dati sulla progressione di carriera mostrano di essere sostanzialmente in equilibrio, la strategia individuata dal presente Gender Equality Plan (di seguito GEP) prevede di promuovere 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:

- Prima della pandemia da Covid 19, era attivo un solo accordo personale **di smart working**, a fronte di una richiesta pervenuta; dal 2020 il consorzio Poliedra ha aderito alla procedura semplificata<sup>2</sup> per lo smart working con riferimento a tutto il personale dipendente, con modalità definite in accordo con il Direttore contemperando le esigenze lavorative con quelle personali.
- Date le dimensioni del Consorzio non sono attivi servizi di **welfare aziendale** per la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

A questo riguardo, il presente GEP prevede di attivare strategie per migliorare l'organizzazione del lavoro e per sostenere lo staff nella conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Con riferimento alla **conoscenza e cultura di genere** non sono disponibili informazioni specifiche. L'impegno del GEP in questo senso, sarà rivolto a promuovere la formazione di una conoscenza diffusa attraverso la raccolta di dati e l'informazione e sensibilizzazione di tutto lo staff circa le pari opportunità e gli strumenti

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ai sensi del DPCM del 1° marzo 2020.

per il contrasto alla violenza di genere. È altresì in corso l'individuazione di una figura che svolgerà il ruolo di **Gender Equality Coordinator** contribuendo all'integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio.

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, a parte la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (donna).

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. Di questi il 67% è di sesso maschile.

Eventuali strategie per il ribilanciamento di genere all'interno di Consiglio di Amministrazione e Consiglio scientifico potranno essere impostate in tempi più lunghi rispetto a quelli di 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 01/07/2022, utilizzati per la descrizione del contesto attuale in riferimento all'integrazione della dimensione di genere nel Consorzio Poliedra. Tali dati saranno aggiornati con cadenza annuale in occasione del monitoraggio del presente GEP (Cfr. Capitolo 3)

		Totale	Uomini		Donne	
			n	%	n	%
<b>Staff</b>	<b>Dipendenti</b>	20	3	15%	17	85%
	<b>Titolari di incarichi di collaborazione</b>	7	2	29%	5	71%
	<b>TOTALE</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>19%</b>	<b>22</b>	<b>81%</b>
<b>Project manager</b>		<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18%</b>	<b>9</b>	<b>82%</b>
<b>Referenti d'area</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>
<b>Organi</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	5	5	100%	0	0%
	<b>Direzione</b>	1	1	100%	0	0%
	<b>Referente anticorruzione</b>	1	0	0%	1	100%
	<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>
<b>Consiglio scientifico</b>		<b>18</b>	<b>12</b>	<b>67%</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>

Nel box di seguito si evidenziano i punti chiave del presente documento.

#### 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 avviato il processo per l'istituzione della figura di **Gender Equality Coordinator (GEC)** che è prevista entro il 31/10/22 (Cfr. azione C1.1). Il GEC, oltre a seguire l'attuazione, il monitoraggio e gli opportuni aggiornamenti del GEP, sarà la figura di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse attività del Consorzio.
- Il 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 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 alle pari opportunità. In particolare, il Consorzio Poliedra intende promuovere la partecipazione del proprio staff e dei propri dirigenti a webinar e corsi per accrescere la consapevolezza e migliorare l'inclusione delle tematiche di genere nelle attività istituzionali (es. recruiting) e nei progetti di ricerca (Cfr. azioni B3.1 e D1.1).
- 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

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

- A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione:
  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
- 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 delle pari opportunità 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 Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro tra cui la promozione di accordi di smart working con i dipendenti
	A2 Sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	A2.1 Valutare l'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare
	A3 Linguaggio gender-inclusive	A3.1 Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni
B	B1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend dello staff	B1.1 Attivare uno strumento per la rendicontazione periodica dei dati di genere a supporto del monitoraggio periodico
	B2 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	B 2.1 Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.
	B3 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	B 3.1 Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership di materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale
C	C1 Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio	C1.1 Istituire la figura di Gender Equality Coordinator
		C1.2 Valutare e formulare proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca
D	D1 Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto alla violenza di genere	D1.1 Sostenere la diffusione di materiale informativo, l'organizzazione di seminari interni e la promozione di iniziative finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale
	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

Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro tra cui la promozione di accordi di smart working con i dipendenti, con quote di flessibilità maggiori riservate a situazioni con esigenze personali particolari.

#### Target

Dipendenti

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore e Area amministrativa

#### Risultati attesi

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 stipulati  
% dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working

#### Timeline

Stipula degli accordi:  
01/07/2023  
L'attività potrà proseguire sulla base delle eventuali nuove richieste pervenute

## 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

Valutare l'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare a partire dalla ricognizione delle esigenze dello staff e dall'analisi della fattibilità della stipula di accordi con il Politecnico per l'erogazione di servizi di cura familiare già in essere (es. centro estivo per figli minori dei lavoratori e delle lavoratrici).

#### Target

Staff

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Area amministrativa, GEC

#### Risultati attesi

Miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

**Prodotto:** Ricognizione delle esigenze di strumenti welfare dello staff e dell'offerta da parte del Politecnico di Milano

#### Indicatori per la misurazione

Presenza della ricognizione delle esigenze di strumenti welfare dello staff e dell'offerta da parte del Politecnico di Milano

#### Timeline

01/07/2025

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

### Obiettivo A3

Linguaggio gender-inclusive

#### Azione A3.1

Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni rivolte allo staff e all'esterno, formulando e condividendo internamente delle specifiche linee guida.

#### Target

Staff, Soggetti esterni

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

#### Risultati attesi

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

**Prodotto:** Linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive nelle comunicazioni del Consorzio

#### Indicatori per la misurazione

Presenza di una linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni

#### Timeline

01/07/2023

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

### Obiettivo B1

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

#### Azione B1.1

Attivare uno strumento per la rendicontazione periodica dei dati di genere, a partire dalla raccolta di dati disaggregati per genere sullo staff in formato digitale, la cui descrizione e valutazione confluisca 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

**Prodotto:** Strumento di rendicontazione periodica dei dati di genere

#### Indicatori per la misurazione

Presenza strumento di rendicontazione

#### Timeline

Strumento di rendicontazione:  
01/07/2023  
Monitoraggio:  
attività continua

## 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 l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione di personale e collaboratrici/collaboratori ai fini di un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso la definizione di indicazioni per l'integrazione dei testi in uso.

#### 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

*Prodotto: Indicazioni per l'integrazione del linguaggio di genere negli avvisi di selezione*

#### Indicatori per la misurazione

Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere

#### Timeline

01/07/2023

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

### Obiettivo B3

Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale

#### Azione B3.1

Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale, utili per il miglioramento delle competenze di coloro che si occupano del reclutamento e delle progressioni di carriera.

#### Target

Direttore, Referenti d'area, Project manager

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Referenti d'area, Project manager, GEC

#### Risultati attesi

Miglioramento delle competenze dello staff in posizione di leadership in tema di pari opportunità

*Prodotto: Materiali formativi*

#### Indicatori per la misurazione

Presenza di materiali formativi messi a disposizione

Numero di fruitori (tra lo staff in posizione di leadership) dei materiali formativi

#### Timeline

01/07/2024

## Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

### Obiettivo C1

Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio

#### Azione C1.1

Istituire la figura di Gender Equality Coordinator (GEC) con il fine di garantire un monitoraggio periodico del GEP, seguire l'implementazione delle azioni e aggiornare il Piano laddove opportuno. Il GEP sarà, inoltre, la figura di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse attività di ricerca, formazione e istituzionali (tra cui ad esempio l'integrazione del linguaggio di genere nelle comunicazioni interne ed esterne e negli avvisi di selezione).

#### Target

GEC

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

#### Risultati attesi

Istituzione del Referente per la dimensione di genere quale punto di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della tematica nelle diverse attività

#### Indicatori per la misurazione

Istituzione Gender Equality Coordinator

#### Timeline

31/10/2022

## Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

### Obiettivo C1

Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio

#### Azione C1.2

Valutare e formulare proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto e nell'organizzazione delle attività di ricerca, ad esempio attraverso l'adozione di un approccio attento alle pari opportunità nella definizione delle attività di ricerca e nella costruzione dei team di lavoro.

#### Target

Project Manager

#### Responsabili e risorse umane coinvolte

GEC

#### Risultati attesi

Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca

*Prodotto: Indicazioni per l'integrazione della dimensione di genere nei progetti di ricerca*

#### Indicatori per la misurazione

Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere

Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere (es. advisory board, stakeholder)

Percentuale di progetti di ricerca che includono temi di genere

#### Timeline

01/07/2024

## 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

Sostenere la diffusione di materiale informativo, l'organizzazione di seminari interni e la promozione 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

**Prodotto:** Attività di comunicazione e informazione

#### Indicatori per la misurazione

Numero di materiali diffusi, eventi segnalati, organizzati o promossi  
Numero di partecipanti (tra lo staff) a seminari e iniziative

#### 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 avviare una fase propedeutica che comunichi allo staff gli strumenti di segnalazione e supporto esistenti, ovvero:

- dell'indirizzo di posta elettronica del GEC per l'invio di segnalazioni in materia di violenza di genere
- del 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

Comunicazione dei riferimenti:  
entro il  
31/11/2022  
Monitoraggio:  
attività continua

### 3 MONITORAGGIO

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 luglio a partire dal 2023. 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di accordi di Smart Working stipulati</li> <li>% dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working</li> </ul>
	A2	A2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenza della ricognizione delle esigenze di strumenti welfare dello staff e dell'offerta da parte del Politecnico di Milano</li> </ul>
	A3	A3.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenza di una linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni</li> </ul>
B	B1	B1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenza strumento di rendicontazione</li> </ul>
	B2	B2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere</li> </ul>
	B3	B3.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenza di materiali formativi messi a disposizione</li> <li>Numero di fruitori (tra lo staff in posizione di leadership) dei materiali formativi</li> </ul>
C	C1	C1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Istituzione Gender Equality Coordinator</li> </ul>
		C1.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere</li> <li>Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere (es. advisory board, stakeholder)</li> <li>Numero di progetti di ricerca che includono temi di genere</li> </ul>
D	D1	D1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di materiali diffusi, eventi segnalati, organizzati o promossi</li> <li>Numero di partecipanti (tra lo staff) a seminari e iniziative</li> </ul>
	D2	D2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta</li> </ul>

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 2022 (baseline) e descritti nel capitolo 1. Tali indicatori sono riportati nella tabella seguente.

		<b>Indicatori per il monitoraggio dell'andamento dell'integrazione della dimensione di genere rispetto alla baseline 2021</b>
<b>Staff</b>	<b>Personale a tempo indeterminato e determinato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. totale</li> <li>• N. uomini e N. donne</li> <li>• % uomini e % donne</li> </ul>
	<b>Titolari di incarichi di collaborazione</b>	
<b>Project manager</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. totale</li> <li>• N. uomini e N. donne</li> <li>• % uomini e % donne</li> <li>• % uomini PM sul totale degli uomini in staff</li> <li>• % donne PM sul totale delle donne in staff</li> </ul>
<b>Referenti d'area</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. totale</li> <li>• N. uomini e N. donne</li> <li>• % uomini e % donne</li> <li>• % uomini Referenti sul totale degli uomini in staff</li> <li>• % donne Referenti sul totale delle donne in staff</li> </ul>
<b>Organi</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. totale</li> <li>• N. uomini e N. donne</li> <li>• % uomini e % donne</li> </ul>
	<b>Direzione</b>	
	<b>Referente Anticorruzione</b>	
<b>Consiglio scientifico</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. totale</li> <li>• N. uomini e N. donne</li> <li>• % uomini e % donne</li> </ul>

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 9 agosto 2022

Presidente del Consorzio di Poliedra

Prof. Francesco Ballio