



Politica per la parità di Genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, Il Consorzio Poliedra – Centro di servizio e consulenza del Politecnico di Milano su pianificazione ambientale e territoriale (d'ora in avanti Poliedra) ha scelto di implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** (SGPG) conforme alla **UNI/PdR125:2022** quale valido strumento per garantire la parità di genere riguardante la presenza e la crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e attivando processi in grado di potenziare l'empowerment femminile. Questi obiettivi e impegni sono in linea con la Strategia per la parità di genere 2026-2030 definita dall'Unione Europea. Tale decisione segue l'impegno che Poliedra ha messo in campo a partire dal 2022 nella definizione, attuazione e aggiornamento del Gender Equality Plan.

Poliedra ha tra i suoi principi fondamentali il **rispetto della persona inteso come l'eliminazione di discriminazioni, la promozione dell'equità, la trasparenza e la valorizzazione di ogni individuo**. Tale impegno si pone in continuità con i valori e gli indirizzi promossi dal Politecnico di Milano, che riconosce nella tutela delle pari opportunità, nell'inclusione e nella valorizzazione dell'unicità delle persone elementi essenziali per la crescita della comunità e per il contrasto di ogni forma di stereotipo e discriminazione.

In questo contesto, Poliedra si impegna a proteggere i lavoratori e le lavoratrici da ogni forma di violenza psicologica e a contrastare qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della dignità umana, condannando fermamente le molestie ed invitando ad evitare comportamenti che possano ledere la sensibilità della persona, sotto ogni forma.

Il **management di Poliedra**, anche attraverso l'adozione delle politiche previste dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, **promuove una cultura aziendale fondata sui principi di diversità, equità e inclusione**, valorizzando l'unicità di ogni lavoratore e lavoratrice. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro accogliente, rispettoso e partecipativo, nel quale tutte le persone possano sentirsi riconosciute, coinvolte e messe nelle condizioni di esprimere al meglio il proprio potenziale, favorendo al contempo benessere, concentrazione e crescita professionale e contrastando ogni forma di discriminazione in base al sesso, origine etnica, nazionalità, condizioni socio-economiche, orientamento sessuale, età, fede religiosa e convinzioni personali o politiche.

Poliedra è consapevole che promuovere la parità di genere, mediante l'attuazione di misure specifiche a favore delle pari opportunità e con l'adozione del Piano Strategico come da UNI/PdR125:2022, possa contribuire significativamente alla qualità delle attività di ricerca e formazione svolte, alla soddisfazione di committenti e stakeholders e all'equilibrio tra vita privata e lavoro di donne e uomini, nel rispetto dei principi e delle leggi dell'Unione Europea e della Costituzione nazionale riguardanti la parità e l'uguaglianza.

Poliedra orienta il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo le aree individuate dalla UNI/PdR 125:2022, promuovendo **azioni nelle seguenti dimensioni**:

- cultura e strategia,
- governance,
- processi di gestione delle risorse umane,
- opportunità di crescita e inclusione delle donne,
- equità remunerativa,
- tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

La gestione delle risorse umane è strutturata in modo da favorire l'uguaglianza di opportunità di crescita professionale a prescindere dal genere, dalla nazionalità o dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

I **Principi fondamentali** alla base della Politica per la Parità di Genere di Poliedra sono:

- imparzialità e inclusività,
- correttezza e trasparenza,
- valorizzazione del personale,
- tutela della persona,
- contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione.

La Direzione di Poliedra si impegna a:

- garantire processi di selezione, inserimento, formazione, valutazione delle prestazioni, sviluppo professionale e avanzamento di carriera fondati esclusivamente su competenze, merito e potenziale;
- promuovere un ambiente lavorativo non discriminatorio per tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici, contrastando fermamente qualsiasi comportamento discriminatorio, pregiudizio o stereotipo lesivi della dignità della persona;
- contrastare qualsiasi forma di abuso: fisico, verbale o digitale, così come ogni forma di bullismo, molestia o intimidazione;
- attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionali in caso di violazioni alla Politica, tenendo conto anche dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato;
- valorizzare le diversità di genere, etnia, nazionalità, religione e orientamento sessuale, riconoscendole come un valore aggiunto per arricchire la qualità della vita e del lavoro di ciascuno/a;
- intervenire con azioni mirate al superamento delle criticità che ostacolano la parità tramite il monitoraggio di opportuni KPI (indicatori chiave di performance) e attuando azioni correttive a fronte di deviazioni;
- garantire criteri equi e trasparenti nella definizione delle retribuzioni, verificando periodicamente eventuali divari retributivi di genere;
- favorire l'empowerment femminile;
- favorire la tutela della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa, promuovendo strumenti di conciliazione vita-lavoro e il rientro dopo i periodi di congedo;
- favorire un dialogo aperto e costruttivo con tutto il personale, raccogliendo opinioni, esperienze e proposte in materia di parità di genere, inclusione e organizzazione del lavoro, al fine di promuovere il miglioramento continuo e il superamento di eventuali criticità;
- attivare e mantenere uno scambio proficuo con gli stakeholder esterni sulle esperienze e azioni in tema di parità.

Efficacia e applicazione della Politica per la parità di genere

Per la efficace e continua applicazione della presente Politica per la parità di genere, la Direzione di Poliedra:

- ha nominato un **Comitato Guida**, con il compito di redigere il Piano Strategico,
- assegna annualmente **risorse adeguate** al perseguimento, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi,
- assicura il proprio **coinvolgimento diretto** nella definizione degli obiettivi, nella disponibilità delle risorse, nel monitoraggio degli indicatori e nel riesame periodico del SGPG.

La presente Politica per la Parità di genere è:

- oggetto di **formazione e sensibilizzazione** del management,
- sottoposta a **revisione periodica** o conferma, con eventuali modifiche o monitoraggio e verifiche, in collaborazione con il Comitato Guida,
- resa disponibile sul **sito web** di Poliedra.

La Politica per la Parità di Genere e il Piano Strategico devono essere applicati “a” e “da” tutto il personale di Poliedra, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal livello di inquadramento, dall'orario di lavoro e da qualsiasi altra condizione personale, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione, nonché membri del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio Scientifico e ogni altro/a stakeholder.

Milano, il 7 settembre 2026

Firma del Presidente
Prof. Francesco Ballio



POLIEDRA
Politecnico di Milano