



Rapporto di Audit Interno sul Sistema di Gestione della Parità di Genere UNI/PdR 125 – Università di Camerino

Audit condotto il: 22 ottobre 2024

Partecipanti all'audit: Componenti del Comitato Guida del Sistema di Gestione della Parità di Genere:

- Prof.ssa Sara Spuntarelli - Proratrice con delega alla Persona, benessere e opportunità;
- Prof.ssa Maria Paola Mantovani – Delegata del Rettore alla Parità di genere;
- Prof.ssa Stefania Silvi - Presidente CUG;
- Ing. Andrea Braschi - Direttore Generale;
- Dr.ssa Gisella Claudi - Responsabile APOS - Area Persone, Organizzazione e Sviluppo.

Gruppo di Auditor: Fabrizio Quadrani (RGA), Massimo Sabbieti, Riccardo Pennesi

Introduzione

L'audit interno è stato condotto per valutare l'efficacia del sistema di gestione della parità di genere implementato dall'Università di Camerino in conformità con le linee guida UNI/PdR 125. L'obiettivo principale dell'audit è stato verificare la conformità alle politiche e procedure relative alla parità di genere, con particolare attenzione ai punti 6.1 (Politiche di Parità di Genere) e 6.2 (Pianificazione).

1. Politiche di Parità di Genere (Sezione 6.1)

Il sistema di gestione prevede l'adozione di una politica sulla parità di genere che dovrebbe riflettere i valori fondamentali e gli impegni dell'Ateneo. Durante l'audit, il Comitato Guida ha espresso opinioni generalmente positive sull'impostazione attuale della politica, rilevando che essa è in linea con le aspettative normative e istituzionali.

Criticità rilevate:

- **Rielaborazione della Politica di Parità di Genere:** È emersa la necessità di una revisione della politica esistente per renderla più generica e flessibile. In particolare, è stato suggerito di ridefinire la politica concentrandosi sui principi, valori e finalità fondamentali, senza entrare in eccessivi dettagli operativi. Questo permetterebbe di fornire una guida strategica chiara e allineata agli obiettivi di lungo termine dell'Università, ma al contempo consentirebbe di adattare più facilmente le pratiche operative ai contesti in evoluzione.

Opportunità di miglioramento:

- Valutare una rielaborazione della politica entro l'anno, focalizzandosi su una visione più ampia e inclusiva che promuova la parità di genere a tutti i livelli.

2. Pianificazione (Sezione 6.2)

Il processo di pianificazione dell'Università di Camerino per la parità di genere è stato riconosciuto come adeguatamente strutturato, con azioni pianificate per promuovere una maggiore equità e



inclusività nell'ambiente universitario. Tuttavia, sono emerse alcune aree di miglioramento per rafforzare l'efficacia della pianificazione e delle attività correlate.

Criticità rilevate:

1. **Piano di Comunicazione:** Si è notata l'assenza di una comunicazione mirata e calendarizzata delle attività relative alla parità di genere. È stato raccomandato di integrare il piano di comunicazione con iniziative specifiche, come eventi dedicati, campagne di sensibilizzazione e pubblicazioni che promuovano l'equità di genere all'interno dell'organizzazione.
2. **Regolamento del Comitato Guida:** Non è attualmente definito in modo chiaro il regolamento che descrive il funzionamento del Comitato Guida. Mancano dettagli sulle sue responsabilità operative, le frequenze delle riunioni e il ruolo specifico nelle analisi del turnover e nella pianificazione strategica. Una definizione più precisa delle sue competenze e modalità operative migliorerebbe la trasparenza e l'efficacia delle sue attività.
3. **Formazione Generalista sulla Parità di Genere:** È emersa la necessità di offrire formazione su larga scala a tutto il personale, in particolare per i nuovi assunti e per coloro che ricoprono ruoli di responsabilità. Tale formazione dovrebbe includere una panoramica sui principi, le politiche e le azioni che l'Ateneo sta intraprendendo per garantire la parità di genere. Questo intervento rafforzerebbe la consapevolezza e il coinvolgimento del personale in tema di equità di genere.

Punti di forza e punti di debolezza

Come parte del processo di audit, è stato raccomandato di integrare nel piano strategico per la parità di genere una sezione che analizzi i punti di forza e di debolezza del sistema, in modo da facilitare una valutazione critica e costruttiva delle azioni implementate. Questa valutazione può guidare il miglioramento continuo e sostenere l'adozione di politiche più efficaci.

Conclusioni

L'audit ha confermato che l'Università di Camerino ha impostato un sistema solido per la gestione della parità di genere, ma ci sono aree che necessitano di una maggiore attenzione e miglioramento. L'attuazione delle opportunità di miglioramento identificate in questo rapporto è fondamentale per garantire che il sistema di gestione della parità di genere diventi più efficace e allineato agli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il Comitato Guida ha espresso la propria disponibilità a collaborare per affrontare le criticità emerse e implementare le azioni correttive necessarie entro i tempi stabiliti.

Camerino, 22 ottobre 2024

Il Responsabile della gestione dell'Audit (RGA)

F.to Fabrizio Quadrani