



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

Audit condotto il: 23 ottobre 2024

Partecipanti all'audit:

- Dr.ssa Arianna Bartoletti – Responsabile Ufficio Sostenibilità di Ateneo
- Dr.ssa Claudia Caprodossi – Responsabile Ufficio Sviluppo Organizzativo
- Dr.ssa Anna Silano – Responsabile Ufficio Reclutamento
- Dr.ssa Natascia Alessandrini – Area Biblioteche e Alta Formazione
- Dr.ssa Sara Buti – Responsabile Ufficio Applicativi

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

Introduzione

L'audit interno ha avuto l'obiettivo di verificare l'attuazione delle azioni del piano strategico relative alla parità di genere e il monitoraggio associato, con particolare attenzione ai punti 6.3 e sotto-sezioni specifiche: selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro, e prevenzione di abusi fisici, verbali o digitali sui luoghi di lavoro.

1. Selezione ed Assunzione (Sezione 6.3.2.1)

Il processo di selezione e assunzione è stato generalmente considerato positivo, ma sono emerse criticità legate alla prevenzione dei bias di genere nel job posting.

Criticità:

- **Rischio Job Posting:** È stato evidenziato il rischio che chi valuta le candidature sia influenzato da bias di genere. La presenza di un accompagnamento da parte delle risorse umane o di una figura di coaching potrebbe mitigare questo rischio, in particolare per chi non ha esperienza di selezione. In alternativa, si è discusso della necessità di una formazione specifica per chi svolge le selezioni.

Opportunità di miglioramento:

- Valutare l'affiancamento di una figura di supporto durante le selezioni o, in alternativa, introdurre una formazione specifica per i selezionatori.

2. Gestione della Carriera (Sezione 6.3.2.2)

La gestione della carriera richiede un monitoraggio più strutturato delle opportunità di crescita e delle promozioni, con particolare attenzione alla rappresentanza di genere.

Criticità:

- Mancano dati strutturati sull'analisi dei percorsi di carriera per genere. Si rileva la necessità di una maggiore attenzione nella gestione delle valutazioni della performance, per evitare che i colloqui siano influenzati da valutazioni meramente economiche.



Opportunità di miglioramento:

- Strutturare i colloqui tra dipendente e responsabile per esplorare meglio le aspettative professionali e personali, separando questi momenti da quelli dedicati alla valutazione della performance.

3. Equità Salariale (Sezione 6.3.2.3)

L'analisi ha mostrato che, sebbene l'equità salariale sia formalmente rispettata, mancano strumenti di monitoraggio continuo.

Criticità:

- Non esiste un processo strutturato per monitorare le differenze salariali di genere nella attribuzione delle premialità.

Opportunità di miglioramento:

- Istituire un audit periodico che verifichi l'equità salariale tra uomini e donne e proponga eventuali correttivi.

4. Genitorialità e Cura (Sezione 6.3.2.4)

Il sostegno alla genitorialità e alle responsabilità di cura è attualmente fornito in modo informale, ma si avverte la necessità di una formazione più strutturata, soprattutto per quanto riguarda i congedi per i dipendenti di sesso maschile.

Criticità:

- La formazione sui diritti legati alla genitorialità, in particolare per gli uomini, è fornita in maniera informale e non sistematica.

Opportunità di miglioramento:

- Implementare una formazione specifica e formale sui congedi per i dipendenti uomini, soprattutto all'avvio della carriera e al verificarsi delle circostanze che danno diritto a tali congedi.

5. Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Sezione 6.3.2.5)

L'accesso allo smart working è regolato, ma ci sono preoccupazioni riguardo alla possibile esistenza di bias nella scelta delle persone autorizzate a usufruirne.

Criticità:

- Rischio Smart Working: È stato sollevato il dubbio che la scelta delle persone a cui viene concesso lo smart working possa essere influenzata da bias di genere. Non è chiaro se esistano meccanismi per monitorare le richieste e i rifiuti.

Opportunità di miglioramento:

- Utilizzare indicatori per monitorare le richieste di smart working e i rifiuti, e condividerli con il Comitato Guida per eventuali azioni correttive.



6. Prevenzione di Abusi Fisici, Verbali o Digitali (Sezione 6.3.2.6)

Le politiche di prevenzione delle molestie e degli abusi sui luoghi di lavoro sono presenti, ma necessitano di una maggiore integrazione con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e di un monitoraggio continuo.

Criticità:

- Rischio Molestie: Non esiste un indicatore specifico per monitorare gli abusi fisici, verbali o digitali. Si evidenzia la necessità di integrare questo rischio nel DVR e di condurre indagini specifiche.

Opportunità di miglioramento:

- Integrare il rischio di molestie nel DVR e avviare un'indagine specifica per valutare il grado di esposizione del personale a tali rischi, con il coinvolgimento dell'RSPP e del Comitato Guida. Successivamente, definire un piano di azioni per mitigare il rischio.

Analisi Turnover

L'analisi del turnover non è ancora strutturata e documentata formalmente. Attualmente, si osserva informalmente che le richieste di trasferimento per avvicinamento a casa riguardano prevalentemente personale di genere femminile.

Criticità:

- Mancanza di una documentazione formale sull'analisi del turnover per genere e per motivazione.

Opportunità di miglioramento:

- Affidare al Comitato Guida il compito di strutturare un'analisi formale del turnover, per identificare possibili squilibri di genere e proporre azioni correttive.

Opportunità di Miglioramento (da risolvere entro l'anno)

1. Creare un regolamento formale sul funzionamento del Comitato Guida, specificando competenze, modalità operative, responsabilità e iter decisionale.
2. Formalizzare una policy che regolamenti gli orari delle riunioni interne (ad esempio, limitandole all'intervallo 9:00-16:00) per favorire la conciliazione vita-lavoro.
3. Documentare i meccanismi di turnover, con particolare attenzione all'analisi di genere, per migliorare la gestione del personale e garantire trasparenza.

Conclusioni

L'audit ha evidenziato una buona impostazione generale del Sistema di Gestione della Parità di Genere, ma ha anche identificato diverse aree critiche che necessitano di interventi correttivi e di miglioramento. È essenziale adottare misure mirate per rafforzare la prevenzione dei bias di genere e delle molestie, formalizzare procedure interne e garantire un monitoraggio continuo e trasparente. La collaborazione tra il Comitato Guida, l'RSPP e le risorse umane sarà determinante per l'efficace implementazione delle azioni correttive e migliorative.



Camerino, 23 ottobre 2024

Il Responsabile della gestione dell'Audit (RGA)

F.to Fabrizio Quadrani