



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

Audit condotto il: 24 ottobre 2024

Partecipanti all'audit:

- Prof.ssa Sara Spuntarelli – Prorettrice 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 Arianna Bartoletti – Responsabile Ufficio Sostenibilità di Ateneo

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

Introduzione

L'audit interno ha avuto l'obiettivo di valutare l'efficacia e l'implementazione del sistema di gestione della parità di genere dell'Università di Camerino, con un focus particolare sui punti 6.4 relativi alla documentazione, monitoraggio, comunicazione, audit interni, gestione delle non conformità, revisione periodica e miglioramento.

1. Documentazione del Sistema (Sezione 6.4.2)

Durante l'audit è stato osservato che la documentazione del sistema di gestione della parità di genere risulta strutturata, ma vi è una criticità emersa legata alla chiarezza dell'organizzazione interna dell'Ateneo.

Criticità:

- **Chiarezza dell'organizzazione dell'Ateneo:** Il piano strategico non fornisce una rappresentazione chiara delle unità organizzative dell'Ateneo. Si fa fatica a comprendere la struttura e le relazioni tra le aree tecnico-amministrative, le scuole, i direttori e i manager didattici.

Opportunità di miglioramento:

- Inserire nel piano strategico un organigramma che mostri la struttura organizzativa accademica e tecnico-amministrativa, comprese le aree amministrative, gli uffici, le scuole e le scuole di specializzazione.

2. Monitoraggio degli Indicatori (Sezione 6.4.3)

Il monitoraggio degli indicatori è stato giudicato in buona parte adeguato, ma è necessario un miglioramento nella raccolta e nell'analisi dei dati relativi alla parità di genere.

Criticità:

- **Indicatore 5.2:** È necessario effettuare l'estrazione dei dati per il 2023, considerando sia il livello verticale che orizzontale di genere.
- **Indicatore 6.4:** È stata rilevata l'esigenza di suddividere i dati per genere (uomini e donne) e includere anche il numero di giornate godute per i congedi.



Opportunità di miglioramento:

- Effettuare una raccolta dati più dettagliata per garantire la trasparenza e il monitoraggio preciso degli indicatori legati alla parità di genere.
- Implementare un cruscotto online per visualizzare i dati raccolti e i risultati relativi agli indicatori del sistema di gestione.

3. Comunicazione Interna ed Esterna (Sezione 6.4.4)

La comunicazione interna ed esterna riguardante la parità di genere è un'area in cui è stato rilevato un margine di miglioramento. Attualmente, le attività di comunicazione risultano frammentate e non integrate in modo strutturato.

Criticità:

- La parità di genere non è sufficientemente integrata nel piano di comunicazione dell'Ateneo, e le attività e i piani strategici non vengono comunicati in modo continuo e uniforme al personale.

Opportunità di miglioramento:

- Integrare il piano di comunicazione oppure strutturarne uno appositamente con iniziative dedicate alla parità di genere, calendarizzando eventi informativi e rendendo disponibili aggiornamenti sui risultati e sulle politiche attuate in questo ambito.

4. Audit Interni (Sezione 6.4.5)

Il processo di audit interni è considerato positivo, ma si evidenzia l'opportunità di migliorare la valutazione dei risultati delle politiche di parità di genere già attuate.

Criticità:

- Mancano indicatori e report formali per monitorare i risultati ottenuti dai vari piani di genere dell'Ateneo (Bilancio di genere, Gender Equality Plan – GEP, Piano delle Azioni Positive – PAP). Le azioni di miglioramento non sono attualmente formalmente monitorate o valutate.

Opportunità di miglioramento:

- Strutturare un report formale che tenga traccia dei risultati ottenuti dalle politiche di parità di genere, con un sistema di monitoraggio e valutazione delle azioni di miglioramento definite nei piani strategici.

5. Gestione delle Situazioni Non Conformi (Sezione 6.4.6)

Il sistema di gestione delle situazioni non conformi necessita di una maggiore strutturazione, in particolare riguardo alla gestione dei rischi legati alle molestie e agli abusi nei luoghi di lavoro.

Criticità:

- **Rischio molestie e abusi:** Non è ancora stato formalizzato un sistema di gestione delle non conformità legato alla prevenzione e al monitoraggio delle molestie, abusi fisici, verbali e



digitali sui luoghi di lavoro. Questo aspetto deve essere integrato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Opportunità di miglioramento:

- Aggiornare il DVR includendo l'analisi dei rischi legati a molestie e abusi, e sviluppare un piano di azioni correttive e preventive. Strutturare una survey dedicata a questi temi per monitorare la situazione.

6. Revisione Periodica (Sezione 6.4.7)

La revisione periodica del sistema di gestione della parità di genere deve integrare i dati raccolti dai vari piani strategici prodotti dall'Ateneo nell'ambito della parità di genere.

Criticità:

- La revisione periodica non integra formalmente i risultati dei piani strategici legati alla parità di genere, come il Bilancio di Genere e il GEP, il PAP.

Opportunità di miglioramento:

- Integrare i risultati delle varie politiche e piani strategici nella revisione periodica, garantendo che i miglioramenti e le azioni correttive siano formalmente valutati.

7. Miglioramento (Sezione 6.4.8)

Il miglioramento continuo è uno degli elementi chiave del sistema di gestione, ma si rileva la mancanza di un processo formale per valutare i punti di forza e di debolezza del sistema in relazione alla parità di genere.

Criticità:

- Non è presente una valutazione strutturata dei punti di forza e di debolezza del sistema di gestione della parità di genere.

Opportunità di miglioramento:

- Inserire una valutazione dei punti di forza e di debolezza nel piano strategico per la parità di genere, al fine di guidare azioni migliorative specifiche.

Conclusioni

L'audit ha evidenziato che il sistema di gestione della parità di genere presso l'Università di Camerino è ben impostato e in linea con le direttive UNI/PdR 125. Tuttavia, alcune aree necessitano di miglioramenti, soprattutto in termini di comunicazione, monitoraggio degli indicatori e gestione delle situazioni non conformi. L'integrazione dei dati raccolti e la formalizzazione delle azioni correttive e preventive sono essenziali per garantire un sistema di gestione più trasparente ed efficace.

Camerino, 23 ottobre 2024

Il Responsabile della gestione dell'Audit (RGA)

F.to Fabrizio Quadrani