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

Processi esaminati:

Audit interni (6.4.5)

Audit svolto in data: 10 settembre 2025

Partecipanti all'audit: Componenti del gruppo di auditor

- Fabrizio Quadrani (RGA) responsabile ADIQ (area Pianificazione, didattica e
- Massimo Sabbieti
- Riccardo Pennesi

Introduzione

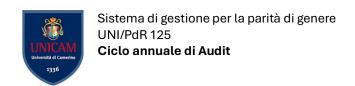
Il ciclo di audit interno audit ha riguardato tre aree complementari del Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI/PdR 125 presso l'Università di Camerino:

- Politiche e pianificazione (6.1 6.2) Audit del Comitato Guida
- Documentazione, indicatori e comunicazione (6.4.2 6.4.3 6.4.5)
- Processi di gestione risorse e welfare (6.3.2) Audit su selezione, carriera, equità, genitorialità, conciliazione e prevenzione

Questa articolazione ha permesso di avere una visione ampia e sistemica, trattando tematiche che spaziavano dalla strategia generale fino alle pratiche concrete di gestione delle persone.

Punti di forza rilevati

- Clima di collaborazione: in tutti i tavoli di audit i partecipanti hanno contribuito in modo aperto e proattivo, dimostrando disponibilità al confronto e all'individuazione di soluzioni condivise.
- Adozione di metodologie e strumenti pertinenti in tema di parità di genere:
 - o Aggiornamento dei documenti strategici e del Piano di comunicazione
 - Introduzione di formazione obbligatoria sulla parità di genere per personale e commissari
 - o Attivazione di strumenti di monitoraggio con indicatori qualitativi e quantitativi
 - Presenza di procedure di selezione rispettose della parità e di forme di welfare a supporto della conciliazione vita-lavoro
- Coinvolgimento diffuso: diversi uffici e strutture (Comitato Guida, APOS, ACIM, referenti Area Infrastrutture e Servizi Informatici - AINF e della School of Advanced Studies, Area Ricerca e



Trasferimento tecnologico – ARIT, Ufficio Sostenibilità, Ufficio Sicurezza Logistica e Patrimonio) hanno lavorato in sinergia, segnale di una partecipazione istituzionale allargata e responsabile.

Principali criticità individuate

- Coordinamento e integrazione: i documenti programmatici e i dataset non sempre risultano unificati, con rischi di ridondanza o confusione tra versioni di uno stesso documento
- Formazione e tracciabilità: la partecipazione del personale ai percorsi formativi, seppur obbligatoria, non è ancora pienamente monitorata
- Comunicazione: le iniziative esistono, ma non hanno ancora sufficiente visibilità e sistematicità, soprattutto sul sito istituzionale e nei canali interni
- Carriera e welfare: permangono squilibri di genere nei livelli più alti della carriera accademica; le politiche di welfare, pur accessibili, non sono ancora calibrate sulle esigenze specifiche di genere e familiari
- Servizi di supporto: alcuni sportelli e strumenti sono attivi ma poco conosciuti dalla comunità universitaria

Valutazione complessiva del ciclo di audit svolto

Gli audit hanno evidenziato un sistema in progressiva maturazione, sostenuto da un forte spirito collaborativo e da una partecipazione proattiva di docenti, referenti, personale tecnico e strutture amministrative.

Le segnalazioni raccolte nel corso degli incontri non sembrano rappresentare criticità marcate o mancanze strutturali, ma piuttosto aree dove sicuramente ci sono opportunità di miglioramento gestionale e organizzativo, la cui risoluzione richiederà un ulteriore sforzo di coordinamento e di comunicazione interna/esterna.

E' stato proposto ai partecipanti alle riunioni la compilazione di un breve questionario di soddisfazione (realizzato tramite Google Moduli) sulla modalità di conduzione ed i contenuti trattati dagli auditor; si allega di seguito sintesi degli esiti

