



Università di Camerino
Sistema di Gestione per la Parità di Genere
UNI PDR/125:2022

Riesame Annuale

Anno di riferimento: 2024

Sommario

1. Introduzione	2
2. Obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere	2
3. Sintesi dei Risultati del Ciclo di Audit	2
3.1. Politiche di Parità di Genere	2
3.2. Selezione e Assunzione	3
3.3. Equità Salariale e Gestione della Carriera	3
3.4. Conciliabilità Vita-Lavoro	3
3.5. Prevenzione delle Molestie e Discriminazioni	3
4. Analisi delle Performance e Aree di Miglioramento	3
4.1 Report Monitoraggio KPI (gestione delle situazioni non conformi (punto 6.4.6))	4
5. Obiettivi per il 2025	4
6. Conclusioni	5



1. Introduzione

L'Università di Camerino (UNICAM) è da tempo impegnata nel promuovere la parità di genere, integrando tale impegno nei suoi obiettivi strategici e operativi. Questo riesame annuale esamina il sistema di gestione per la parità di genere in linea con le direttive del **Piano Strategico per la Parità di Genere** e i risultati del ciclo di audit condotto nel 2024, ai sensi delle linee guida UNI/PdR 125. L'obiettivo del riesame è valutare l'efficacia delle politiche attuate, identificare eventuali criticità e definire nuove azioni migliorative.

2. Obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere

Il **Piano Strategico per la Parità di Genere** adottato dall'Ateneo si articola su diverse aree tematiche, finalizzate a garantire la parità e l'inclusione di genere:

- **Equilibrio di genere nelle posizioni decisionali:** Aumentare la rappresentanza femminile in ruoli apicali.
- **Equità di accesso e carriera:** Promuovere l'equità nelle procedure di selezione, assunzione e progressione di carriera.
- **Formazione e sensibilizzazione:** Sviluppare programmi di formazione sulla parità di genere rivolti a tutte le componenti dell'Ateneo.
- **Conciliabilità tra vita lavorativa e personale:** Supportare l'equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità familiari.
- **Prevenzione e contrasto delle molestie e discriminazioni:** Rafforzare le misure preventive e di gestione dei rischi legati ad abusi e molestie sul luogo di lavoro.

3. Sintesi dei Risultati del Ciclo di Audit

Il ciclo di audit 2024 è stato condotto in tre sessioni, dal 22 al 24 ottobre 2024, con il coinvolgimento del Comitato Guida e di diverse unità operative dell'Ateneo (Rapporto di Audit Inter...)(Rapporto di Audit Inter...)(Rapporto di Audit Inter...). Di seguito sono riportati i principali risultati:

3.1. Politiche di Parità di Genere

- **Punti di forza:** Le politiche di parità di genere risultano ben strutturate e conformi alle linee guida UNI/PdR 125. È stata apprezzata la coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo.
- **Criticità:** È emersa la necessità di rendere la politica più flessibile, per adattarla ai cambiamenti futuri senza entrare in eccessivi dettagli operativi (Rapporto di Audit Inter...).



3.2. Selezione e Assunzione

- **Punti di forza:** I processi di selezione e assunzione sono considerati equi, ma è stato suggerito di introdurre un maggiore accompagnamento per ridurre i bias di genere durante le selezioni.
- **Criticità:** È stato rilevato il rischio di bias nei job posting e nella valutazione delle candidature.

3.3. Equità Salariale e Gestione della Carriera

- **Punti di forza:** L'equità salariale è formalmente rispettata, ma manca un monitoraggio strutturato.
- **Criticità:** L'assenza di dati dettagliati sulle promozioni e percorsi di carriera per genere evidenzia una necessità di migliorare la gestione dei colloqui di valutazione.

3.4. Conciliabilità Vita-Lavoro

- **Punti di forza:** Il regolamento per lo smart working è implementato, ma si evidenziano preoccupazioni riguardo a possibili bias nella concessione dello stesso.
- **Criticità:** Non esistono attualmente meccanismi per monitorare le richieste di smart working e i relativi rifiuti.

3.5. Prevenzione delle Molestie e Discriminazioni

- **Punti di forza:** Sono state implementate politiche preventive, ma necessitano di una maggiore integrazione con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- **Criticità:** Non esiste un sistema di gestione delle non conformità per prevenire e monitorare molestie e abusi.

4. Analisi delle Performance e Aree di Miglioramento

Politiche e pianificazione: È consigliato rendere la politica di parità di genere più flessibile, per meglio adattarsi alle esigenze future. L'integrazione di un regolamento per il Comitato Guida può migliorare la gestione strategica.

Formazione: Si suggerisce di ampliare i programmi di formazione sulla parità di genere, includendo una formazione specifica per i componenti del Comitato guida e del gruppo di lavoro sulla UNI/PDR 125 ed inoltre progettare momenti formativi anche per le Commissioni per la selezione del personale e per il reclutamento.

Monitoraggio: È necessario strutturare un sistema di monitoraggio per garantire l'equità salariale e migliorare la gestione delle situazioni di non conformità legate ad abusi e molestie.

Comunicazione: La comunicazione interna ed esterna sui temi di parità di genere risulta frammentata e deve essere migliorata con iniziative calendarizzate.



4.1 Report Monitoraggio KPI (gestione delle situazioni non conformi (punto 6.4.6))

Considerato che la prassi di riferimento prevede, in relazione alle proprie politiche e risorse, che l'organizzazione debba:

- a) definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea;
- b) garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la presente UNI/PdR, all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

In questa fase UNICAM ha impostato un'autovalutazione (vedi allegato) dei KPI (indicatori) rilevando una **performance di 72 punti**, superiore quindi alla **soglia minima di 60 punti** predefinita per la certificazione.

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento. Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO¹). Lo score raggiunto da UNICAM è illustrato sinteticamente nella seguente tabella:

AREE	PESO	BASE	SCORE	SCORE PONDERATO	TOTALE PONDERATO CONSEGUIBILE
CULTURA E STRATEGIA	15%	100	80	12	15
GOVERNANCE	15%	100	100	15	15
PROCESSI HR	10%	100	100	10	10
OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	20%	100	20	4	20
EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE	20%	100	100	20	20
TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20%	100	55	11	20
SCORE TOTALE				72	100

¹ Per il prossimo anno il riferimento potrebbe essere quello dei dati USTAT del MUR



Le situazioni che **NON** soddisfano i requisiti necessari sono le seguenti:

AREA	INDICATORE	DESCRIZIONE
CULTURA E STRATEGIA	1.4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
	1.5	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>
CRESCITA E INCLUSIONE	4.2	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento. NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione. KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.
	4.4	Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà) Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.
	4.6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità
	4.7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità
GENITORIALIT A' E WORK-LIFE BALANCE	6.3	Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
	6.4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori.
	6.5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.



Per queste criticità il Comitato guida provvederà a svolgere un'analisi approfondita e progettare, ove possibile, azioni di miglioramento.

5. Obiettivi per il 2025

Alla luce dei risultati ottenuti, l'Università di Camerino ha identificato le seguenti priorità per il 2025:

- Rivedere la politica di parità di genere per renderla più flessibile e strategica.
- Introdurre un sistema di audit per il monitoraggio continuo delle differenze salariali e delle promozioni.
- Potenziare la formazione obbligatoria per i selezionatori e tutto il personale sul tema della parità di genere.
- Migliorare la comunicazione interna attraverso la creazione di un piano di comunicazione dedicato.
- Integrare nel Documento di Valutazione dei Rischi la gestione dei rischi legati a molestie e abusi.

6. Conclusioni

Il riesame annuale evidenzia che l'Università di Camerino ha compiuto importanti progressi nel promuovere la parità di genere, ma esistono ancora aree critiche che richiedono un'attenzione mirata. Il consolidamento delle politiche e l'adozione di misure correttive e preventive garantiranno un ambiente più equo e inclusivo per tutte le componenti dell'Ateneo.

----- Documento approvato dal Comitato guida nella riunione del 25 ottobre 2024 -----