

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



CIVITA

Mostre e Musei



Mostre e Musei

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA

CIVITA MOSTRE E MUSEI è una impresa culturale e creativa, facente parte del gruppo leader nella valorizzazione del patrimonio culturale italiano, attivo da oltre 30 anni. È membro fondatore di AICC – Associazione Imprese Culturali e Creative del sistema Confindustria.

CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA prevede:

Misure per garantire la parità di genere nelle attività di progettazione, realizzazione e organizzazione di servizi museali e mostre (allestimento, servizi di biglietteria, accoglienza, call center, bookshop, assistenza alla visita, guardaroba, controllo accessi, sorveglianza non armata), eventi culturali, attività di promozione e comunicazione, servizi di didattica:

Measures to ensure gender equality in the planning and provision of: design, implementation and organization of museum services and exhibitions (set-up, ticketing services, reception, call center, bookshop, visitor assistance, cloakroom, access control, unarmed surveillance), cultural events, promotion and communication activities, educational services.

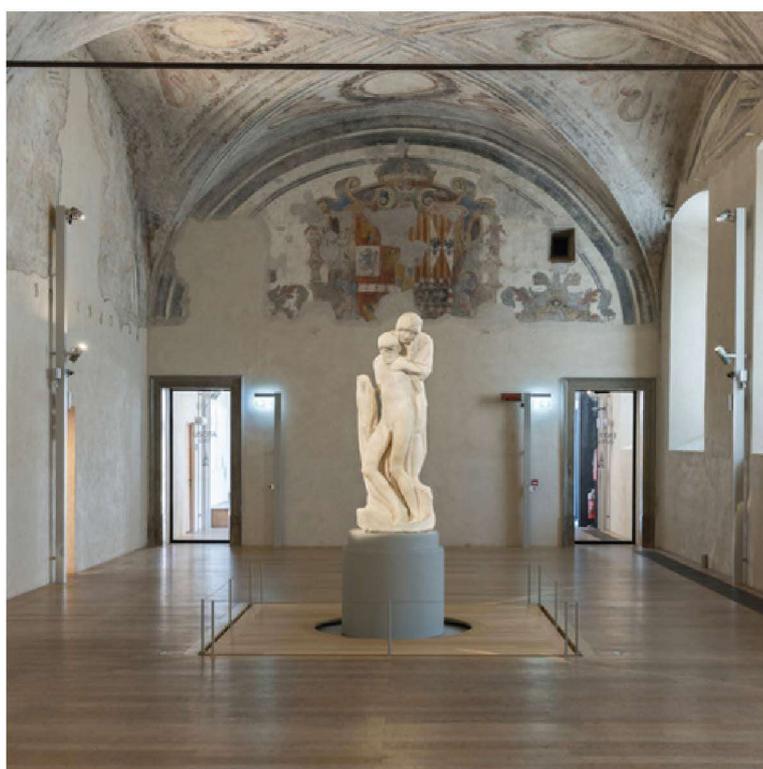
Le attività di Civita Mostre e Musei sono strutturate in quattro aree di business:



AREA MOSTRE:

Civita Mostre e Musei copre l'intera filiera produttiva e organizzativa di una mostra, in Italia e all'estero: dall'ideazione del concept di mostra alla gestione dei servizi connessi, dall'ottenimento dei prestiti di opere d'arte all'individuazione e finalizzazione della scelta delle sedi espositive, dall'individuazione del curatore alla scelta e formazione del personale di sala, dall'ideazione della comunicazione interna delle sale alla progettazione e gestione della comunicazione esterna. Il tutto, in maniera trasversale, sia in relazione alle grandi mostre generaliste sia in relazione alle mostre specialistiche e tematiche.

Nel corso degli ultimi anni, Civita Mostre e Musei ha ampliato la sua attività estera attraverso la creazione di un network internazionale variegato.



AREA MUSEI:

Far vivere un'esperienza unica e indimenticabile al visitatore è la missione principale di Civita Mostre e Musei nell'ambito dell'organizzazione dei servizi museali. Le strategie di sviluppo del Gruppo hanno dato vita a un operatore globale leader nel settore, capace di coprire a 360° la gestione di un'offerta integrata di attività fondamentali come l'accoglienza, la biglietteria, la gestione delle prevendite, il call center multilingue, la didattica, l'assistenza alla visita, la gestione dei bookshop, le attività di valorizzazione fino all'organizzazione di eventi. Al proprio interno Civita vanta professionisti altamente specializzati nei singoli ambiti di attività e si avvale di partnership consolidate con le realtà più accreditate nel settore della gestione dei patrimoni culturali, a livello nazionale ed internazionale. Civita Mostre e Musei gestisce i servizi e le attività di numerose sedi museali, da Nord a Sud, di proprietà pubblica o privata anche di importanti Fondazioni o Istituti bancari. Tra queste si ricordano: le Gallerie d'Italia, polo museale di Intesa Sanpaolo, dove Civita gestisce i servizi di biglietteria, bookshop, didattica, prenotazioni e visite guidate per le tre sedi di Piazza Scala (Milano), Palazzo Zevallos Stigliano (Napoli) e Palazzo Leoni Montanari (Vicenza)

AREA PROGETTAZIONE TERRITORIALE:

Civita Mostre e Musei da sempre è attiva nella programmazione territoriale che, nel connubio con le proprie attività di gestione, rappresenta un vero e proprio unicum nel panorama delle imprese culturali e creative.

Il nostro obiettivo è promuovere lo sviluppo del territorio coerente con la sua storia ma soprattutto rispettoso delle sue peculiarità ambientali e culturali attraverso servizi e progetti finalizzati alla valorizzazione del patrimonio. Abbiamo maturato una forte esperienza nei campi della programmazione strategica e museale, della consulenza e assistenza tecnica in favore di Enti pubblici e di tutti quei soggetti (anche privati) che perseguono finalità collegabili ad un interesse pubblico o collettivo nei settori dei beni culturali e del turismo. In questi ambiti la nostra attività è quella di individuare e promuovere ambiti territoriali omogenei caratterizzati da una forte identità territoriale, storico-culturale ed ambientale sviluppando tutte le risorse presenti, siano esse legate al patrimonio culturale materiale e immateriale, all'artigianato artistico e di qualità, alle risorse tipiche agroalimentari, alle industrie creative, grazie all'aiuto di progettisti altamente qualificati.



AREA INNOVAZIONE CULTURALE:

Promuoviamo la contaminazione tra nuovi strumenti digitali e i tradizionali processi di gestione dei servizi culturali. L'innovazione digitale rappresenta la più grande rivoluzione dei nostri tempi e la chiave abilitante per realizzare ciò che prima sembrava impossibile. Civita Mostre e Musei, grazie al monitoraggio continuo dei trend di innovazione nel settore culturale e degli effetti della contaminazione tra le nuove tecnologie digitali e i tradizionali processi di gestione dei servizi culturali, si è dotata di un'area che affianca l'azione di soggetti pubblici e privati per definire e sviluppare servizi e prodotti innovativi nell'ambito della valorizzazione culturale. In tale contesto, l'area ha sviluppato internamente il proprio hub di concept design, dedicato anche al design e all'allestimento di mostre e musei. Sono state pertanto sperimentate, e portate sul mercato, applicazioni di realtà mista (realtà aumentata e realtà virtuale), curandone tutte le sue fasi, dalla progettazione all'esecuzione, nonché avviate le prime brevettazioni di nuovi modelli di utilità e di prodotti digitali che si collocano a metà tra l'arte e la scienza da una parte e l'intrattenimento culturale dall'altra.



L'organico complessivo si aggira, mediamente, intorno alle 232 unità. La struttura decisionale è rappresentata nell'Organigramma vigente e descritta, per ciò che concerne funzioni e mansioni, nello schema Ruoli, Responsabilità e Autorità.

Da sempre CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.

Nell'ultimo anno, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

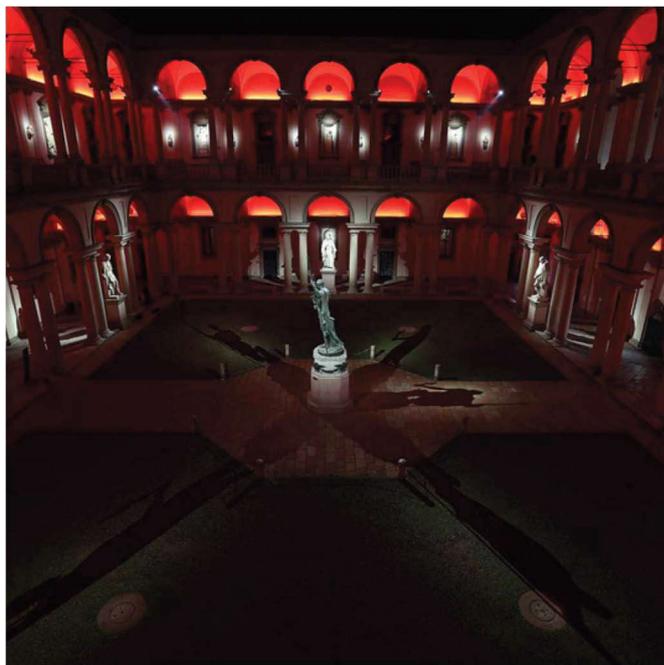
Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Oltre a ciò, CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA

- ad implementare sistemi di work life balance anche in riferimento alla gestione dell'orario di lavoro;
- a sostenere eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- a promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

Inoltre è politica della CIVITA MOSTRE E MUSEI SPA, come previsto dal proprio Manuale PdR 125 e dal codice per il contrasto delle molestie in esso allegato, vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso. Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.



Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, come descritto nell' ALL. 5 Segnalazione di reati 231 e di violazioni del Modello (Whistleblowing), deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

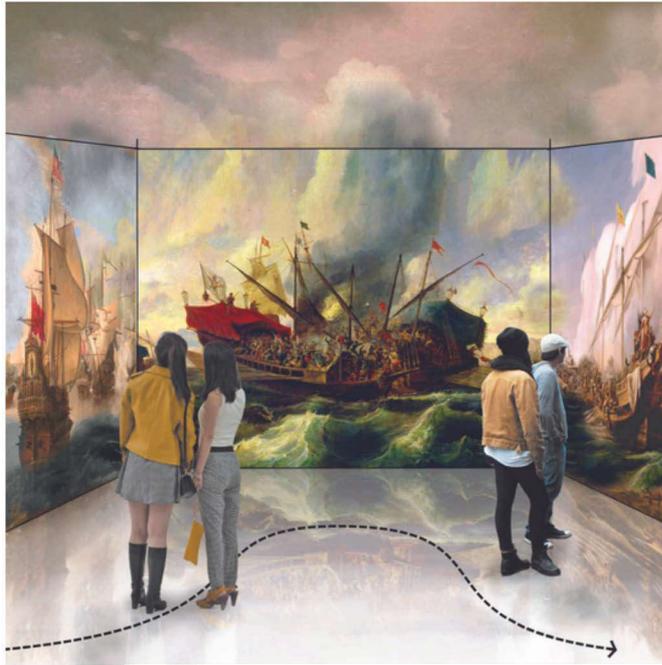
1. con consegna mano al Comitato Guida (CG);
2. mediante il sistema di segnalazione formale Whistleblowing cliccando sul link "civita.whistlelink.com" presente sul sito aziendale
3. per posta ordinaria all'indirizzo:

CIVITA MOSTRE E MUSEI S.P.A. - Piazza Venezia 11, 00187
Roma

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità di quanto commesso.





Politiche specifiche per la parità di genere

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

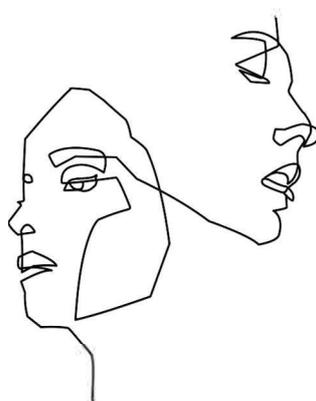
- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, competenza, la specializzazione, l'esperienza,
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate



GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in
- maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

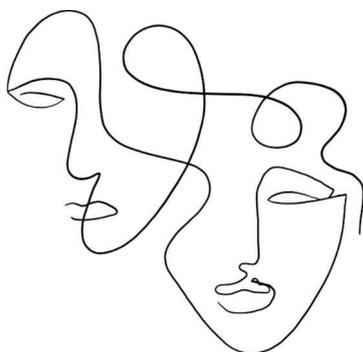
- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

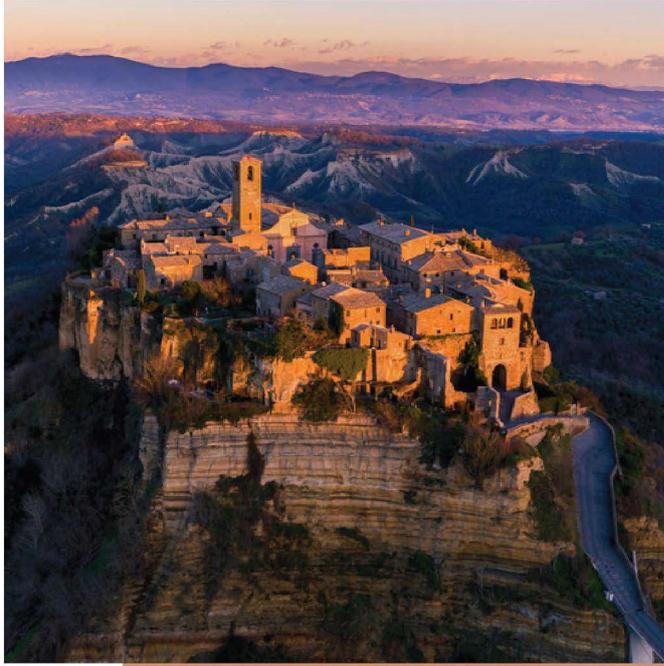


GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive





CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Roma, 02/01/2024

Il Comitato Guida

Firma _____

Firma _____

Firma _____

Firma _____

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	02/01/2024
Autore	CIVITA MOSTRE E MUSEI S.P.A.
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato