

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DI FONDAZIONE MUSEI CIVICI DI VENEZIA



Il presente documento è stato elaborato da Fondazione Musei Civici di Venezia (di seguito FMCV) in collaborazione con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che orientano l'impegno dell'organizzazione verso i temi dell'equità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica di Parità di Genere si applica a tutto il Personale dell'organizzazione.

Inoltre, FMCV si impegna a condividere i contenuti di questa Politica con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, nella speranza che possa diventare un modello di riferimento per altre realtà aziendali.

Per garantire l'effettiva attuazione di questa Politica, FMCV si impegna a:

- diffondere i contenuti della Politica a tutto il Personale attraverso programmi informativi e formativi mirati;
- monitorare costantemente l'implementazione della Politica, al fine di verificarne l'effettiva applicazione e l'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Attraverso questi impegni, FMCV vuole affermare il proprio ruolo di promotore di una cultura aziendale fondata sui principi di parità di genere, valorizzazione delle diversità e inclusione.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Fondazione Musei Civici di Venezia:

- ha intrapreso un percorso di trasformazione culturale interna, in conformità alla norma UNI/PdR 125:2022, per conseguire una parità di genere più equa all'interno della propria organizzazione;
- si impegna a salvaguardare e accrescere il valore del proprio Personale, promuovendo l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto lavorativo, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, retribuzione, valutazione delle prestazioni, avanzamenti di carriera e conclusione del rapporto;
- intende incoraggiare l'impegno ad agire con rispetto in ogni relazione, non solo tra colleghe e colleghi ma anche con clienti, fornitori e stakeholder. La comunicazione interna ed esterna si basa su principi che consentono l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, evitando qualsiasi stereotipo;
- crede in una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Attraverso questi elementi, FMCV si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e meritocratico, in cui tutte le dipendenti e tutti i dipendenti possano esprimere al meglio il proprio potenziale.

Palazzo Ducale
Museo Correr
Torre dell'Orologio
Ca' Rezzonico Museo del Settecento Veneziano
Museo di Palazzo Mocenigo
Casa di Carlo Goldoni
Ca' Pesaro Galleria Internazionale d'Arte Moderna
Palazzo Fortuny
Museo di Storia Naturale
Museo del Vetro
Museo del Merletto

Fondazione
Musei Civici di Venezia
Piazza San Marco, 52
30124 Venezia
T +39 041 2405211
F +39 041 5200935

—
REA 348432
Registro Persone Giuridiche n. 401
CF / PI 03842230272
—

www.visitmuve.it



POLITICA DI PARITA' DI GENERE

La formalizzazione di una Politica mira a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui il Personale dipendente può sviluppare relazioni professionali basate su trasparenza, reciproco rispetto e fiducia, a tutti i livelli dell'organizzazione. Le iniziative interne sono volte a:

- prevenire ogni forma di discriminazione di genere;
- promuovere comportamenti etici e rispettosi tra i generi;
- garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale;
- favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e personale;
- sensibilizzare tutto il personale sull'importanza della parità di genere.



Attraverso l'adozione e l'implementazione di queste misure, FMCV si impegna a costruire un ambiente di lavoro equo e stimolante, in cui ogni dipendente possa esprimere appieno il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

POLITICHE INTERNE

Le politiche di genere mirano a sviluppare e implementare misure e processi per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un contesto in cui le relazioni professionali, a tutti i livelli, siano caratterizzate dal rispetto e dalla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione. Questo rappresenta un importante investimento sulle generazioni future e parte proprio dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole.

FMCV si impegna ad adottare le seguenti politiche:

- applicare pratiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso alle mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- promuovere condizioni di equilibrio tra vita lavorativa e personale, adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne. In particolare, FMCV adotta un modello di organizzazione del lavoro con ampia flessibilità di orari sia in entrata che in uscita;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire l'uguaglianza di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- programmare azioni formative rivolte a tutti i livelli per sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, dell'uguaglianza di genere e sui temi legati ai pregiudizi consci e inconsci;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il Personale;
- prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proporsi di creare una cultura della diversità e dell'inclusione.

FMCV definisce i propri obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022.

Ecco di seguito gli obiettivi individuati:

1. Cultura e strategia: migliorare l'ambiente lavorativo promuovendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità. Contrastare e superare ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, basato sul genere;
2. Governance: implementare un modello di governance che definisca adeguati presidi organizzativi, garantisca la presenza del genere di minoranza negli organi direttivi e di controllo, e stabilisca processi per identificare e risolvere eventuali situazioni di non inclusione;
3. Processi HR: attuare processi HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità in tutte le fasi del ciclo di vita professionale di una risorsa nell'organizzazione;
4. Opportunità di crescita e inclusione femminile: potenziare la capacità dell'organizzazione di offrire accesso neutrale ai percorsi di carriera e di crescita interni, accelerando l'inclusione delle donne;
6. Supporto alla genitorialità e work-life balance: adottare politiche per sostenere il personale nelle responsabilità genitoriali e di caregiver.



ADOZIONE E DIFFUSIONE

La *Politica per la Parità di Genere* di FMCV è pubblicata sul sito web aziendale all'indirizzo www.visitmuve.it FMCV ha istituito il Comitato Guida per garantire l'applicazione continua ed efficace di questa politica e per la redazione del Piano Strategico.

FMCV alloca risorse (budget) adeguate con l'obiettivo di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Questa Politica si integra con le altre politiche aziendali. Il Personale è tenuto a rispettare e applicare quotidianamente, nelle attività di propria competenza, i principi contenuti in questa Politica per la Parità di Genere.