

Gender Equality Plan (GEP)

Clust-ER Turismo

1. Introduzione e impegno istituzionale

Il Clust-ER Turismo dell'Emilia-Romagna riconosce l'uguaglianza di genere come leva strategica per l'innovazione, la competitività e la sostenibilità del sistema turistico regionale.

Attraverso il presente Gender Equality Plan (GEP), il Clust-ER si impegna a promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, in linea con i principi europei e con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Il presente documento:

- è formalmente adottato e sottoscritto dalla Presidenza, dal Consiglio Direttivo e dai Soci;
- sarà pubblicato sul sito istituzionale del Clust-ER;
- rappresenta un quadro operativo per l'implementazione di azioni concrete e monitorabili.

2. Requisiti minimi (process-related requirements)

2.1 Pubblicazione

Il GEP:

- è adottato dal Consiglio Direttivo e approvato dall'Assemblea dei Soci;
- è firmato dal Presidente;
- è pubblicato sul sito web ufficiale e reso accessibile a tutti gli stakeholder.

2.2 Risorse dedicate

Il Clust-ER Turismo garantisce:

- la nomina di un/una Referente per la Parità di Genere;
- l'attivazione di un Gruppo di lavoro interno dedicato;

- il coinvolgimento di competenze esterne in materia di gender equality;
- l'allocazione di risorse umane (anche part-time) per l'attuazione del piano.

2.3 Raccolta dati e monitoraggio

Il Clust-ER si impegna a:

- raccogliere dati disaggregati per genere relativi a:
 - personale interno;
 - organi decisionali;
 - partecipazione alle attività e ai progetti;
- definire indicatori chiave (KPI), tra cui:
 - % donne/uomini in posizioni decisionali;
 - % partecipazione femminile ai progetti;
 - gender pay gap (ove applicabile);
- predisporre un report annuale di monitoraggio con analisi dei progressi e azioni correttive.

2.4 Formazione e sensibilizzazione

Il Clust-ER promuove:

- attività di formazione su:
 - parità di genere;
 - bias inconsci;
 - leadership inclusiva;
- workshop e momenti di confronto per:
 - staff;
 - membri del cluster;

- stakeholder territoriali.

3. Aree di intervento e misure operative

3.1 Work-life balance e cultura organizzativa

Obiettivo: favorire un ambiente di lavoro inclusivo e attento all'equilibrio vita-lavoro.

Azioni:

- promozione di modalità di lavoro flessibili (smart working, orari flessibili);
- organizzazione di riunioni in orari compatibili con esigenze familiari;
- promozione di una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria;
- integrazione della dimensione di genere nelle politiche interne.

Indicatori:

- % utilizzo strumenti di flessibilità;
- livello di soddisfazione del personale (survey interna).

3.2 Equilibrio di genere nei ruoli decisionali

Obiettivo: garantire una rappresentanza equilibrata nei processi decisionali.

Azioni:

- promozione della parità di genere negli organi di governance;
- definizione di target (es. almeno 40% per ciascun genere);
- valorizzazione di leadership femminili nel settore turistico;
- monitoraggio della composizione degli organi direttivi.

Indicatori:

- % donne/uomini nei board e nei gruppi di lavoro;

- numero di donne in ruoli apicali.

3.3 Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo: assicurare pari opportunità di accesso e crescita.

Azioni:

- adozione di procedure di selezione trasparenti e gender-neutral;
- utilizzo di linguaggio inclusivo nei bandi;
- promozione della partecipazione femminile a ruoli tecnici e innovativi;
- monitoraggio delle carriere interne.

Indicatori:

- % candidature femminili/maschili;
- % assunzioni per genere;
- progressione di carriera disaggregata per genere.

3.4 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti (progetti e attività)

Obiettivo: integrare la prospettiva di genere nelle attività del Clust-ER e nei progetti europei.

Azioni:

- integrazione del gender mainstreaming nei progetti finanziati;
- promozione di prodotti turistici inclusivi e accessibili;
- valorizzazione del ruolo delle donne nel turismo;
- inclusione di indicatori di impatto di genere nei progetti.

Indicatori:

- % progetti che includono dimensione di genere;
- numero di iniziative su turismo inclusivo.

3.5 Contrasto alla violenza di genere e alle molestie

Obiettivo: garantire un ambiente sicuro e rispettoso.

Azioni:

- adozione di un Codice di condotta contro molestie e discriminazioni;
- definizione di procedure di segnalazione sicure e riservate;
- formazione specifica sul tema;
- collaborazione con enti territoriali competenti.

Indicatori:

- numero di segnalazioni gestite;
- partecipazione alle attività formative.

4. Governance e implementazione

Il GEP è coordinato dal Clust-ER Manager.

Il monitoraggio è annuale e condiviso con gli organi di governance.

Il piano ha durata triennale, con revisione periodica.

5. Comunicazione e disseminazione

Il Clust-ER Turismo si impegna a:

- diffondere il GEP tra i membri e stakeholder;
- promuovere buone pratiche a livello regionale ed europeo;
- valorizzare i risultati raggiunti attraverso eventi e pubblicazioni.

6. Conclusioni

Il Gender Equality Plan rappresenta uno strumento strategico per rafforzare la qualità, l'innovazione e l'impatto del Clust-ER Turismo Emilia-Romagna, contribuendo alla costruzione di un ecosistema turistico più equo, inclusivo e competitivo.