



30% Club Italia

Introduzione alle le linee guida

Partendo dal presupposto che è indispensabile misurare i fenomeni per comprenderli e poter avviare azioni correttive, il 30% Club ha messo a punto alcune Linee Guida destinate alle organizzazioni che vogliono bilanciare la leadership (riportate di seguito). Si tratta di un insieme di buone pratiche, che riguardano la rilevazione di dati di genere nelle organizzazioni e la loro trasparente comunicazione, di cui il 30% Club si farà promotore, partendo dalle organizzazioni di cui i membri sono AD/legali rappresentanti, cercando di coinvolgere il maggior numero di organizzazioni possibile.

Il 30% Club è consapevole che:

- per alcune organizzazioni l'adozione di queste linee guida richiede uno sforzo maggiore perché i dati richiesti non sono attualmente rilevati;
- le organizzazioni partono da livelli diversi riguardo alla leadership pipeline femminile, in funzione di variabili legate al settore di appartenenza, alla propria storia e alla cultura di provenienza;
- il differente punto di partenza pone sfide differenti ma ugualmente importanti. Le organizzazioni che al momento dell'adesione registrano un buon livello di partenza avranno un maggiore incentivo a aderire e a rendere pubblici i propri risultati, ma potrebbero andare incontro a sfide più difficili per ottenere ulteriori miglioramenti; quelle che invece hanno un punto di partenza inferiore, potrebbero trovarsi nella situazione opposta. Quello che importa è che le sfide siano lucidamente comprese e affrontate con decisione e determinazione.

In considerazione di questo, il 30% Club:

- raccomanda l'adozione di tutte le linee guida da parte delle organizzazioni i cui CEO/presidenti aderiscono al 30% Club, ma non richiede che sia fatto immediatamente. In altre parole, il 30% Club permette alle organizzazioni di aderire alle linee guida per gradi (es. adottando inizialmente solo alcune delle raccomandazioni);
- pubblicherà l'elenco delle organizzazioni che decidono di aderire alle linee guida, specificando la percentuale di migliori pratiche adottate e i risultati raggiunti, sia in assoluto sia come variazione rispetto all'anno precedente;
- premierà annualmente i risultati raggiunti con tre criteri diversi:
 - numero di linee guida adottate
 - miglioramenti ottenuti (variazione rispetto ad anno precedente)
 - risultati raggiunti (livello assoluto di supporto alla leadership pipeline femminile e ruolo di guida nei confronti delle altre organizzazioni);
- Incoraggia e supporta la collaborazione e la condivisione di buone pratiche a supporto della leadership pipeline femminile tra organizzazioni.

Linee guida

Le seguenti linee guida hanno due finalità:

- indirizzare i comportamenti organizzativi nella direzione di una maggiore inclusione
- far emergere aree di criticità nella leadership pipeline femminile e nella cultura aziendale in modo che possano essere affrontate e risolte
- rendere misurabile e trasparente il progresso verso l'obiettivo di bilanciamento di genere.

Linee guida

1. Rilevare le seguenti misure con cadenza annuale e condividere con il 30% Club:

Rappresentanza femminile nei vari livelli e ruoli

- a. **% donne nell'organizzazione a tutti i livelli evidenziando staff vs line;**
- b. **% donne nel CdA**, evidenziando i ruoli esecutivi/non-esecutivi e i comitati di appartenenza
- c. **% di donne in posizioni a diretto riporto dell'AD (C-level) evidenziando le percentuali di line vs staff**
- d. **% donne nei successivi livelli di riporto dall'AD, evidenziando le percentuali di line vs staff**
- e. % donne a tutti i livelli di inquadramento dell'organizzazione¹;
- f. % donne nei programmi di mentoring aziendale a tutti i livelli dell'organizzazione
- g. % donne in tutti i programmi di training offerti, divisi tra: competenze comportamentali generali, leadership, vendita/negoziazione, business skills e formazione tecnica
- h. Numero e tipologia di programmi e politiche family friendly offerte dall'organizzazione ai dipendenti (es. flex-time; smart-work, ecc.)

Supporto alla leadership pipeline

- a. Presenza di piani di successione formalizzati e % rappresentanza femminile negli stessi
 - b. Grado di formalizzazione del processo per accedere al pool degli alti potenziali o HiPos (es. assessment center, in-depth interviews, ecc.) e % di rappresentanza femminile nel gruppo degli Alti Potenziali o HiPos
 - c. % rappresentanza femminile nei progetti strategici dell'organizzazione, negli assegnamenti internazionali e nelle posizioni ad alta visibilità
 - d. Esistenza di programmi di supporto alle transizioni di ruolo e % di rappresentanza femminile negli stessi;
2. Approfondire le risultanze dalle misurazioni con indagini anonime ed eventualmente focus group, interviste o altri strumenti che permettano di evidenziare le cause organizzative specifiche alla base dei fenomeni.
 3. Stabilire degli obiettivi (non quote) di rappresentanza femminile ai vari livelli organizzativi e nel CdA e a uno, tre e cinque anni con relative milestones;
 4. Definire una strategia per fare emergere i talenti femminili e supportare il bilanciamento di genere nella propria organizzazione;
 5. Inserire nell'MBO e nella Balanced Scorecard dell'organizzazione misure di leadership inclusiva;

¹ Ogni organizzazione fornirà i dati secondo le qualifiche da essa adottate

6. Promuovere l'ingresso di donne in tutte le funzioni aziendali, in particolar modo in quelle dove sono meno rappresentate con iniziative *ad hoc* e rendere pubbliche quali iniziative sono state adottate;
7. Inserire nella relazione di bilancio e rendere pubbliche e sul sito web dell'organizzazione le misure di rappresentanza femminile (quelle al punto 1 ed eventuali altre);
8. Inserire la descrizione dei criteri e del processo attraverso cui il Comitato Nomine abbia selezionato i candidati e sia arrivato alla nomine effettuate per quanto riguarda il CdA.

Per informazioni, scrivere a odile.robotti@learningedge.it