



MANIFESTO DEL 30% CLUB ITALIA

UNA INTENZIONE

Raggiungere con azioni di tipo volontario almeno il 30% di presenza femminile nella leadership (posizioni fino a due livelli di riporto sotto l'AD) e nel governo (CdA e collegi sindacali) delle organizzazioni in Italia.

UN APPELLO ALLE PERSONE IN POSIZIONI DI RESPONSABILITA'

Assumere una posizione esplicita e fattiva a favore di una maggiore partecipazione delle donne nella leadership e indicarla come obiettivo prioritario, da perseguire con determinazione e urgenza, firmando questo manifesto.

CINQUE CONVINZIONI

1. La maggiore presenza delle donne nella leadership e nel governo delle organizzazioni è un'opportunità.
2. Serve un cambiamento culturale per coglierla.
3. Il ruolo dei leader è fondamentale nei processi di cambiamento culturale.
4. Non prendere una posizione a favore del bilanciamento di genere equivale di fatto supportare lo status quo, sottovalutando uno dei fattori di crescita e innovazione più importanti della nostra economia.
5. I leader possono imprimere una significativa accelerazione al bilanciamento di genere nella leadership esercitando il loro potere di influenza sulle organizzazioni che guidano, sulle relative catene del valore e sulla società in generale.

TRE IMPEGNI CONCRETI

1. Sostenere pubblicamente e privatamente la necessità di aumentare la presenza femminile nella leadership in quanto opportunità di business e priorità per la crescita.
2. Testimoniare, ovunque e sempre, attraverso le proprie parole e azioni una convinzione fattiva volta a utilizzare tutto il pool di talenti per ricoprire posizioni di leadership:
 - a. combattere in sé e negli altri pregiudizi impliciti e espliciti;
 - b. agire comportamenti inclusivi e aperti a differenti stili di comunicazione e pensiero;
 - c. spiegare che pregiudizi di genere e comportamenti non inclusivi sono anti-meritocratici e disfunzionali per l'organizzazione;
 - d. essere informati sulla composizione e il grado di diversità della leadership pipeline della propria organizzazione e di quelle con cui si interagisce;
 - e. conoscere i passaggi critici durante i quali le popolazioni meno rappresentate nella leadership fuoriescono dalla leadership pipeline, capire come porvi rimedio e adoperarsi per farlo.
3. Promuovere, sia dentro la propria organizzazione, sia fuori (nelle reti frequentate, nella business community e nella società) comportamenti inclusivi basati sulle migliori pratiche e linee guida a sostegno della leadership femminile per:
 - a. includere persone qualificate e diverse nella leadership;
 - b. ricercare in modo attivo talenti appartenenti a popolazioni diverse da quella predominante da considerare per posizioni di rilievo e incarichi a livello nazionale e internazionale;
 - c. rendere visibili e conosciuti i modelli di ruolo positivi di persone qualificate e diverse in posizioni di leadership.