

## MANIFESTO DEL 30% CLUB ITALIA

### UNA INTENZIONE

Raggiungere entro il 2020 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 alla 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.

### CINQUE IMPEGNI

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 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 e capire come porvi rimedio.
3. Promuovere sia dentro sia fuori della propria organizzazione l'adozione delle migliori pratiche e linee guida a sostegno della leadership femminile;
4. Adoperarsi per:
  - a. Creare condizioni di inclusione di 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 internazionali;
  - c. Rendere visibili e far conoscere i modelli di ruolo positivi di persone qualificate e diverse in posizioni di leadership;
5. Promuovere comportamenti inclusivi all'interno delle reti frequentate, della business community e della società.