



Allegato

Best practice per promuovere la diversità e l'inclusione di genere del personale dei gestori

Si riportano qui di seguito alcuni esempi di *best practice* per promuovere la diversità e l'inclusione di genere del personale dei gestori.

A) Misurazione e monitoraggio

- Misurazione almeno annuale dei dati sulla diversità e inclusione a livello aziendale;
- Confronto con l'industria di riferimento, tenendo conto dei risultati delle analisi sulla diversità e inclusione effettuate dall'Assogestioni;
- Nomina di un *diversity manager* e/o *diversity committee* incaricato/i di favorire e monitorare l'attuazione a livello aziendale della politica di diversità e inclusione adottata.

B) Assunzioni

- Organizzazione di attività di sensibilizzazione intese a promuovere la presenza femminile nell'*asset management* (ad esempio, individuando *role model* per aiutare a rendere consapevole la partecipazione di studentesse a percorsi di studio e professionali nell'*asset management*);
- Inclusione di candidati appartenenti ad entrambi i generi nelle *shortlists* per il *recruitment* e le promozioni;
- Realizzazione di processi strutturati per *recruitment* e promozioni in modo da ridurre il margine di discrezionalità e di pregiudizio.

C) Permanenza

- Implementazione della flessibilità del lavoro sia per gli uomini sia per le donne, attraverso l'introduzione di pratiche di "*Smart Working*", nonché di pratiche aziendali che riflettano le esigenze di entrambi i generi (ad esempio, evitare riunioni nel tardo pomeriggio, ecc.);
- Incoraggiamento al ricorso al congedo parentale in maniera condivisa tra padre e madre;
- Supporto alle persone nella fase del reinserimento;
- Elaborazione di specifici programmi di supporto alla maternità.

D) Avanzamento di carriera

- Creazione di *team* di lavoro composti da entrambi i generi;
- Previsione di sistemi di valutazione della *performance* che permettono un processo meritocratico di avanzamento, indipendentemente dal genere;
- Inserimento di *Key Performance Indicator* (KPI) di *gender diversity* negli obiettivi dei *top managers*;



- Previsione di piani di successione per entrambi i generi a livello delle diverse linee gerarchiche;
- Previsione di programmi di *mentoring*, *sponsorship* e *networking*, specie a beneficio del genere meno rappresentato;
- Definizione di un piano per assicurare la parità di retribuzione.