

Comunicato stampa

Milano, 10 novembre 2022

Private Capital e Gender Gap: strada ancora lunga per equilibrare la presenza femminile anche se crescono le iniziative di inclusione

Il 40% della forza lavoro complessiva del settore è rappresentato da donne, ma è ancora bassa la presenza femminile in ruoli apicali e nei team di investimento.

Il peso delle assunzioni femminili sul totale è cresciuto, rappresentando il 45% nel 2022.

Gli operatori si stanno strutturando in termini di policy per garantire un maggiore equilibrio tra generi nell'ambito delle politiche ESG (policy presenti nel 40% dei casi a livello internazionale, nel 27% a livello locale). Purtroppo ancora troppo focalizzate solo sul supporto alla maternità.

Queste sono le principali evidenze emerse dall'analisi **"Private Capital e Gender Gap: quali sfide all'orizzonte?"** realizzata da AIFI in collaborazione con BonelliErede per indagare la parità di genere all'interno degli operatori di Private Capital, per comprendere i passi avanti realizzati negli ultimi anni per una maggiore inclusione di genere e per identificare gli ambiti di intervento per condurre il mercato dall'attuale situazione di gender gap a una progressiva realizzazione di una gender equality. L'analisi si basa su un campione che include oltre 70 operatori (di Private Equity, multiasset, Venture Capital e Private Debt), ripartiti tra operatori internazionali (28%) e domestici (72%).

Dai numeri della composizione degli operatori di Private Capital, soprattutto in riferimento ai team di investimento e alle posizioni senior, emerge che il percorso verso la parità di occupati tra uomini e donne sia ancora molto lungo: le donne, infatti, rappresentano il 40% della forza lavoro complessiva del settore, ma questa percentuale scende del 24% se si considera il team di investimento e al 13% se si guarda la fascia senior. Inoltre, nella metà dei soggetti intervistati non sono presenti donne in posizioni apicali. In sintesi, in tutti i livelli di inquadramento le donne risultano sottorappresentate, e questo è fortemente marcato per i livelli senior.

Gli operatori intervistati sono concordi nel rilevare che spesso ci sono problemi culturali, di percezione di un settore prettamente maschile, che rendono complicato raggiungere un equilibrio in breve tempo; in molti casi vengono riscontrate maggiori difficoltà nel trovare risorse femminili soprattutto a livello senior, anche laddove vi sia la volontà di assumere più donne. Per i prossimi anni, solo il 19% degli operatori intervistati ha messo in evidenza di avere dei target specifici in termini di composizione di genere della forza lavoro, con l'obiettivo di raggiungere una quota di donne che va dal 30% al 50%.

AIFI
Associazione Italiana
del Private Equity
Venture Capital
e Private Debt
via Pietro Mascagni 7
I-20122 Milano
+39 02 7607531 t.
aifi.it

Bonelli Erede
Lombardi Pappalardo
Studio Legale
via Barozzi 1
I-20122 Milano
+39 02 771131 t.
belex.com

Sul fronte assunzioni, il peso di quelle femminili sul totale è cresciuto negli ultimi anni arrivando a rappresentare il 45% nel 2022, accrescendo così le opportunità di fare carriera nel Private Capital per le donne. Se storicamente i percorsi di studio (facoltà di finanza e di ingegneria) risultavano maggiormente frequentate dagli uomini, oggi questo trend sta migliorando.

Rispetto al passato, sono state messe in campo alcune azioni per promuovere un maggiore equilibrio di genere: il 31% del campione intervistato ha evidenziato di avere delle policy specifiche sulla gender diversity (parte delle più ampie policy sulle tematiche ESG). Sotto questo aspetto, gli operatori internazionali sono più strutturati (policy presenti nel 40% dei casi, rispetto al 27% degli operatori domestici), anche in termini di reporting agli investitori e di monitoraggio delle informazioni sulla gender diversity nelle società in portafoglio, così come in riferimento alla presenza di comitati o di altre iniziative specifiche sul tema. In merito al Gender Pay Gap, solo il 19% degli operatori dichiara di avere delle policy specifiche (a livello italiano solo il 13%).

Sotto il profilo del welfare aziendale, l'analisi restituisce una fotografia che mostra l'avvio di alcune iniziative relative a programmi per una maggiore inclusione (il 31% degli operatori intervistati dichiara di avere programmi di welfare di questo genere), dagli asili aziendali ai progetti di “baby sitter on call”, dai supporti economici integrativi per le spese di gravidanza e maternità a processi di selezione ad hoc di talenti femminili. È chiaro che i sostegni sono ancora troppo spesso focalizzati principalmente sul tema della maternità, come se questa fosse l'unico fattore limitante per una carriera professionale.

“Il divario nell'occupazione tra uomini e donne non è solo legato al mondo del private capital ma all'intero mondo finanziario” dichiara Innocenzo Cipolletta, Presidente AIFI, *“Bisogna partire da un sistema educativo e di formazione accademica più inclusiva verso il genere femminile perché le materie scientifiche non siano più percepite come prettamente di esclusiva maschile”*.

“In un periodo storico in cui l'attenzione verso le tematiche di inclusione di genere sta entrando fortemente nelle strategie di business, abbiamo voluto analizzare le sfide – che il settore Private Capital si trova a dover affrontare. Pur cogliendo segnali positivi nella volontà, da parte degli operatori sia italiani che internazionali, di promuovere l'inclusione di genere come un valore in grado di innescare un meccanismo virtuoso di crescita, molto ancora deve essere fatto. Di sicuro avere consapevolezza dei dati e momenti di confronto ci aiuta a rendere più veloce il cambiamento.”, ha commentato Alessandra Piersimoni, partner del Focus Team Private Equity di BonelliErede.

AIFI è l'Associazione Italiana del Private Equity, Venture Capital e Private Debt nata nel 1986 per sviluppare, coordinare e rappresentare, in sede istituzionale, i soggetti attivi sul mercato italiano. I membri Associati ad AIFI sono fondi e società specializzati che investono prevalentemente in aziende non quotate, attraverso la gestione e lo smobilizzo di partecipazioni e che offrono strumenti di debito flessibili e adattabili in relazione alle esigenze delle singole realtà.
www.aifi.it

BonelliErede è leader in Italia nei servizi legali e fiscali, attivo in tutti i settori del diritto commerciale e nel diritto penale d'impresa. Grazie alle proprie sedi in Europa, Africa e Medio Oriente e alla collaborazione con studi legali indipendenti

in tutto il mondo, BonelliErede è a pieno titolo un player internazionale.

Attraverso la piena integrazione delle competenze dei propri professionisti, l'organizzazione articola la propria offerta in gruppi di lavoro multidisciplinari specializzati per settori e practice: i Focus Team.

I Focus Team offrono assistenza a tutto tondo, che unisce alla competenza legale multidisciplinare un'approfondita conoscenza del mercato di riferimento delle imprese.

BonelliErede è orientato al cliente, sempre in ascolto.

www.belex.com