

Private capital: ai vertici le donne sono solo il 15% e il 30% negli investimenti

La ricerca Aifi

La presenza femminile è al 40% ma concentrata nelle funzioni corporate

Il private capital resta ancora un ambito molto maschile, ma qualcosa sta cambiando con le nuove generazioni. La presenza femminile nell'industria risulta pari al 40%, ma questo dato riflette una distribuzione non omogenea tra le diverse funzioni. Le donne, infatti, risultano maggiormente concentrate nelle funzioni corporate, dove si osserva una sostanziale parità di genere, mentre nei team di investimento e nei consigli di amministrazione la quota femminile si riduce in modo significativo, attestandosi intorno al 25% del totale. Il quadro emerge dalla ricerca condotta da Aifi, in collaborazione con Legance, dal titolo "Diversity & inclusion nel private capital: gender gap e nuove generazioni". Un'analisi articolata in due filoni: un aggiornamento sulla gender diversity nei fondi di private capital e una nuova indagine dedicata ai giovani professionisti del settore.

Dallo studio emerge che, focalizzandosi sui team di investimento, la presenza femminile si attesta intorno al 30% nei livelli junior e mid-level, mentre si riduce nelle posizioni senior a circa il 15%. Un segnale interessante è dato dalla presenza di donne in posizioni senior di età mediamente inferiore (under 50) rispetto agli uomini. Inoltre quasi 9 strutture su 10 hanno almeno una

donna nel team di investimento, mentre soltanto nella metà di esse è presente a livello senior. «Lo studio nasce dalla consapevolezza dell'importanza della promozione di politiche sulla diversità e l'inclusione: la vera trasformazione ESG deve, infatti, affiancare ai temi ambientali anche quelli sociali e di governance, della qualità del lavoro, del superamento delle disparità e in generale dell'inclusione» dichiara Anna Gervasoni, direttrice generale Aifi.

Su assunzioni e promozioni il segnale, che emerge dalle 74 realtà prese in esame in Italia, è complessivamente positivo: sia nelle assunzioni sia negli avanzamenti di carriera, circa il 40% dei casi complessivi riguarda dipendenti donne, in linea con la composizione della forza lavoro. Rispetto ai risultati della rilevazione del 2022, la quota di donne sul totale delle assunzioni risulta sostanzialmente stabile, mentre si registra un incremento del peso femminile tra le promozioni: la media di donne sul totale passa, infatti, da circa il 34% nel periodo 2018-2022 al 40% nel periodo 2022-2025. «L'analisi ha messo in luce come il private capital debba rafforzare la propria maturità organizzativa per attrarre e trattenere talenti, valorizzare la presenza femminile e garantire percorsi di crescita strutturati» commenta Laura Li Donni, partner di Legance, che conclude: «La diversità è un fatto, l'inclusione un'opportunità: credo che trasformare questa opportunità in una pratica concreta sia un elemento strategico per generare valore e guidare una crescita più equa e sostenibile».

—Mo.D.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

