



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore

 BANCAWIDIBA

# RICERCA “DONNE E DENARO”

LA CONSULENZA  
FINANZIARIA:  
ANALISI E OPPORTUNITÀ  
DI UNA PROFESSIONE  
CONTEMPORANEA  
OLTRE GLI STEREOTIPI  
DI GENERE



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>1. I FOCUS GROUP</b>	<b>5</b>
<b>2. LA SURVEY</b>	<b>7</b>
2.1. I partecipanti	7
2.2. I percorsori di carriera	8
2.3. Luoghi e tempi di lavoro	11
2.4. L'identità professionale	13
2.5. La percezione dell'ambiente professionale	14
2.6. Il benessere	14
<b>CONCLUSIONI</b>	<b>16</b>
<b>3. PRIMO STUDIO SPERIMENTALE</b>	<b>17</b>
<b>4. SECONDO STUDIO SPERIMENTALE</b>	<b>23</b>
<b>5. CONCLUSIONI ED INDICAZIONI PER L'INTERVENTO</b>	<b>27</b>

# INTRODUZIONE

Il progetto “Donne & Denaro: una sfida per l’inclusione” è nato dalla collaborazione tra Banca Widiba e il Dipartimento di Psicologia dell’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano con l’obiettivo di comprendere e migliorare il rapporto tra le donne e la gestione del denaro.

La prima parte del progetto, svolta nel 2022, ha permesso di identificare i fattori principali che ostacolano o, dall’altra parte, favoriscono, un coinvolgimento attivo e consapevole delle donne nella gestione finanziaria del loro patrimonio. I risultati hanno permesso di identificare negli atteggiamenti e nei comportamenti connessi all’utilizzo del denaro tutti i significati, i valori e gli stereotipi associati ad esso e al suo utilizzo, individuando in essi i principali ostacoli all’inclusione della figura femminile in ambito finanziario.

Tra i risultati del progetto è emerso che le donne percepiscono ancora il contesto finanziario come sconosciuto e lontano, probabilmente perché lo percepiscono come prevalentemente abitato da uomini.

Infatti, ancora oggi le donne iscritte all’Albo dei consulenti finanziari/e (CF) raggiungono solo 22,3%, contro il 77,7% degli uomini<sup>1</sup>. L’età media in scala nazionale risulta essere intorno ai 52 anni, un dato che evidenzia anche una scarsa tendenza da parte dei giovani e delle giovani a prendere in considerazione la consulenza finanziaria come possibile professione.

Questo gap ha spinto a indagare nella seconda fase del progetto, svolta nel 2023, la figura del/la consulente per analizzare la presenza di stereotipi e percezioni distorte legate a questa professione.

Nelle pagine che seguono sono riportati alcuni dei risultati di questa ricerca che ha previsto l’utilizzo di differenti metodologie grazie alle quali è stato possibile ricostruire un quadro dettagliato di questa professione e di come renderla più attrattiva al mondo femminile.

## Obiettivi e metodologie della ricerca

Gli studi hanno avuto come obiettivi quelli di:

- 1) analizzare le percezioni e le credenze legate alla figura del/la consulente finanziario/a;**
- 2) analizzare le condizioni lavorative dei/le consulenti finanziari/e, con un’attenzione particolare alle differenze di genere;**
- 3) individuare alcune chiavi di intervento per migliorare gli atteggiamenti delle donne in riferimento a questa professione.**

Il disegno di ricerca ha previsto l’implementazione di diverse fasi che hanno integrato differenti metodologie. Nello specifico, nella **prima fase** sono state analizzate le percezioni e le credenze legate alla professione attraverso la conduzione di più **focus group** che hanno previsto la partecipazione di diversi attori, esterni e interni al contesto bancario.

Nella **seconda fase** è stata condotta una **survey** su scala nazionale, con lo scopo di analizzare le condizioni reali dei e delle consulenti e di fotografare in modo fedele la realtà della professione ad oggi.

**Nella terza** e ultima fase sono stati condotti **due studi sperimentali** che hanno avuto l’obiettivo di indagare i fattori che influenzano gli atteggiamenti dei giovani (in particolare degli studenti e delle studentesse di

---

<sup>1</sup> Relazione annuale dell’Organismo di vigilanza e tenuta dell’albo unico dei Consulenti Finanziari, 2022.

economia e scienze bancarie) verso questo percorso professionale.

La tabella 1 sintetizza le diverse fasi della ricerca, specificandone le metodologie utilizzate e gli attori che ne hanno fatto parte:

Obiettivo	Metodologia utilizzata	Campione utilizzato
1) Analizzare le percezioni e le credenze legate alla figura del/la consulente finanziario/a	Metodologia qualitativa: Focus Group	1. Consulenti Finanziarie Donne (N = 10) 2. Studentesse di Scienze Bancarie (N = 5) 3. Head Hunter (N = 8)
2) Analizzare le condizioni lavorative dei/le consulenti finanziari/e, con un'attenzione particolare alle differenze di genere	Metodologia quantitativa: Survey	Survey su Consulenti Finanziari/e uomini e donne (N = 376)
3) Individuare alcune chiavi di intervento per aiutare le donne ad avere atteggiamenti più positivi nei confronti di questa professione.	Metodologia sperimentale: Studi sperimentali	1. Studio sperimentale condotto su studenti e studentesse (N = 276) 2. Studio sperimentale condotto su studenti e studentesse (N = 139)

# 1. I FOCUS GROUP

Il **focus group** è una tecnica di ricerca qualitativa che nasce negli Stati Uniti ad opera di Levin e Merton (1940), al fine di focalizzare un argomento e far emergere le relazioni tra i partecipanti. Si tratta di un metodo particolarmente utile per esplorare le opinioni, gli atteggiamenti o i comportamenti di una certa collettività e per approfondire gli atteggiamenti sottostanti al pensiero ed al comportamento umano.

L'**obiettivo** dei focus group condotti per questa fase della ricerca è stato quello di **analizzare percezioni e credenze legate alla figura dei consulenti finanziari** e delle consulenti finanziarie da diversi punti di vista: quello interno, di chi svolge già questa professione, e quello esterno, di chi può essere un candidato e di coloro che si occupano della selezione per questa professione. Nel condurre questa analisi è stata posta particolare attenzione alle questioni legate al genere per comprendere quali fossero i fattori di ostacolo e quali quelli di facilitazione per i percorsi femminili in questa direzione.

**Il primo focus group** ha previsto la partecipazione delle Consulenti Finanziarie (CF) donne (N = 10) con il fine di indagare le motivazioni che portano le donne a intraprendere questo tipo di percorso professionale, indagando eventuali peculiarità legate al genere nel contesto lavorativo.

**Il secondo focus group** è stato condotto con la partecipazione di studentesse di scienze bancarie (N = 5) per indagare le future prospettive di carriera e le percezioni relative alle credenze stereotipiche legate al genere che vengono attribuite alla professione di consulente finanziario/a.

**Il terzo focus group** è stato condotto con degli/le Head Hunter (N = 8) al fine di esplorare le dimensioni apprezzate nella ricerca dei candidati ideali per la professione di consulente finanziario/a. È stata posta un'attenzione particolare all'indagine dei bias di genere nei processi di selezione.

I dati emersi riportano un quadro complesso in parte influenzato dagli stereotipi e le prescrizioni legate al genere.

Da una parte la professione di consulente finanziario **sembra particolarmente adatta per le donne**. Infatti, l'indipendenza che la professione può garantire e le competenze che si sviluppano sono aspetti positivi condivisi nella percezione di questa professione. Inoltre, la consulenza finanziaria diventa una professione utile a diventare autonome e libere, soprattutto per quelle donne che provengono dal contesto bancario come dipendenti. E c'è anche un'ambizione legata al successo nel riuscire in un ambiente abitato ancora prevalentemente da uomini. Tutto ciò senza rinunciare ad alcune caratteristiche stereotipicamente legate al femminile come l'aspetto di cura e relazione con i clienti.

Sono emersi però anche **aspetti che sembrano rendere più ostile questo percorso per le donne**.

Innanzitutto, l'idea che la consulenza finanziaria venga percepita dall'esterno ancora come una professione di basso status, rispetto ad altre libere professioni legate agli studi di natura economica. Questo percorso viene spesso percepito come instabile, caratterizzato da ritmi pesanti e percorsi poco definiti. Inoltre, la libera professione spaventa le donne, in quanto stereotipicamente più bisognose di sicurezza economica.

Dalle esperienze di chi lavora nel settore, emerge che esistono delle discriminazioni relative all'età e al genere: i giovani e le giovani consulenti, in quanto tali, subiscono discriminazioni date dall'inesperienza, mentre le donne devono dimostrarsi più competenti degli uomini per acquisire credibilità. Questo dato in linea con le ricerche internazionali sul tema che mostrano come le donne si sentano minacciate dagli stereotipi di genere nell'esercizio del loro lavoro e sentono di fare più fatica a ottenere successo professionale (si veda ad esempio Von Hippel e colleghi, 2011)<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Von Hippel, C., Issa, M., Ma, R., & Stokes, A. (2011). Stereotype threat: Antecedents and consequences for working women. *European Journal of Social Psychology*, 41(2), 151-161.

Ci sono poi degli aspetti di questa professione che rimangono in una zona grigia, di **ambivalenza** e, in particolare, quello relativo alla gestione dei tempi di lavoro.

Il tempo, soprattutto nelle prime fasi di carriera, è un fattore critico nella scelta di questo lavoro, in quanto nei primi anni la costruzione del proprio portafoglio richiede molto tempo ed energie.

D'altra parte, la flessibilità nella gestione del proprio tempo e l'autonomia nella scelta degli obiettivi professionali sono fattori di push perché spingono le donne a pensare che questa professione le aiuti nel giusto bilanciamento lavoro-famiglia.

Un ulteriore dato interessante emerso è relativo alle studentesse che sembrano non rilevare o percepire discriminazioni legate al genere, quanto piuttosto percepiscono discriminazioni legate all'età e questo risultato potrebbe spiegare, in parte, l'idea che i giovani (uomini e donne in egual misura) faticano a considerare la consulenza finanziaria come possibile sbocco professionale.

Infine gli **stereotipi di genere** hanno un forte peso nell'influenzare la percezione di come le donne possano interpretare questa professione.

Le donne consulenti sono percepite - e si percepiscono - come più relazionali e più morali, in grado di prendersi cura del cliente in maniera migliore rispetto ai loro colleghi, ma pensano di essere anche percepite - e si percepiscono - come meno competenti rispetto agli uomini.

Queste evidenze ci hanno permesso di mettere le basi per fare una prima fotografia della professione di consulente, in una prospettiva di genere, che abbiamo potuto approfondire in una scala più larga attraverso la survey quantitativa.

## 2. LA SURVEY

Come è stato analizzato nella prima parte della ricerca, se da una parte la consulenza finanziaria ricade in uno di quegli ambiti percepiti come stereotipicamente attribuiti agli uomini (flessibilità, instabilità, autonomia), dall'altra alcune caratteristiche di questa professione (capacità di relazione con l'altro, moralità) richiamano più fortemente l'immagine stereotipica femminile.

L'**obiettivo** della seconda fase è stato quello di portare una fotografia di quale sia la reale condizione di vita di chi svolge questa professione e di analizzare eventuali differenze di genere. Dai focus group è emersa una prima immagine che è stata approfondita con una ricerca di più ampia scala.

L'obiettivo della survey è stato dunque quello di comprendere più a fondo gli aspetti legati alla professione di consulente finanziario/a, analizzando nello specifico:

1. I percorsi di carriera
2. L'identità professionale
3. Luoghi e tempi di lavoro
4. La percezione dell'ambiente bancario
5. Il benessere

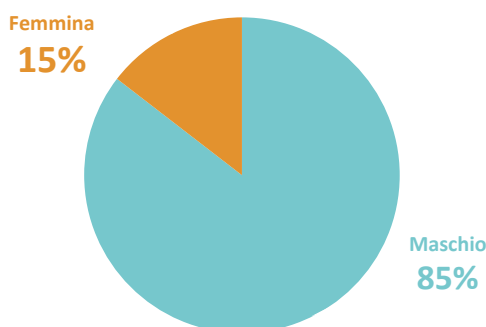
La survey è stata condotta su un campione di **Consulenti iscritti all'Albo Unico dei Consulenti Finanziari/e** ed è stata condotta in parte tramite interviste telefoniche (**IPSOS**) e, in parte, attraverso la somministrazione di un questionario online.

Di seguito riportiamo alcune informazioni sociodemografiche sui partecipanti e i principali risultati emersi.

### 2.1. I partecipanti

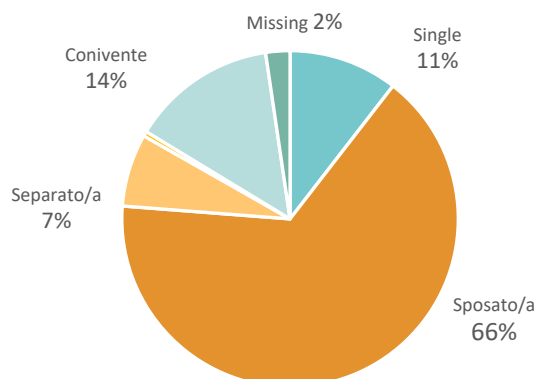
Il campione è composto da **445 Consulenti Finanziari/e**, tra cui 376 uomini, 67 donne (2 non binario e 2 altro). Il dato rispecchia la composizione di genere in questo profilo professionale in Italia<sup>3</sup>, di età media di 52,15 anni. Inoltre, in media i/le partecipanti svolgono la professione di Consulente Finanziario/a da 27,27 anni.

#### Genere dei partecipanti



<sup>3</sup> Relazione annuale dell'Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei Consulenti Finanziari, 2022

Il 11,4% del campione ha parenti che lavorano nella consulenza finanziaria, mentre l'88,6% del campione dichiara di non avere parenti consulenti.



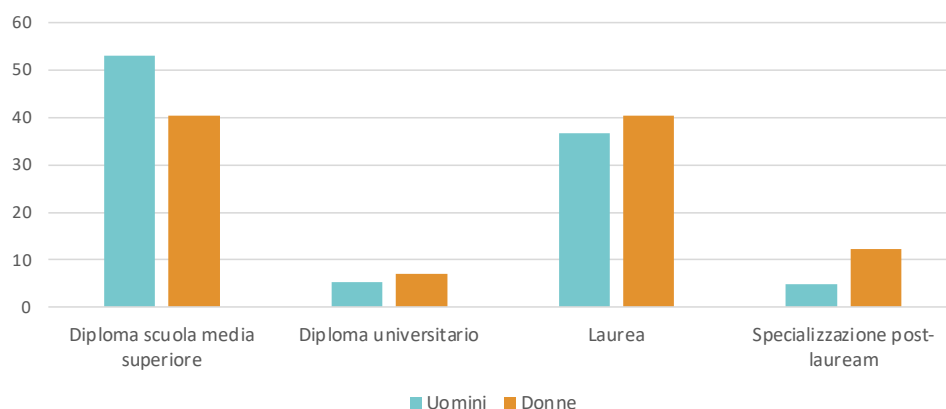
La maggior parte del campione ha figli ed è stato, inoltre, calcolato un indice di carichi di cura sommando il numero di figli in età prescolare (0-5 anni) e scolare (6-15 anni) e la presenza di familiari non autosufficienti. Non sono emerse differenze di carichi di cura in base a questo indice.

## 2.2. Percorsi di carriera

La survey ha avuto lo scopo di indagare il percorso di carriera dei/le consulenti finanziari/e, che risulta ancora poco univoco e definito.

A conferma di ciò i dati mostrano che i titoli di studio di chi svolge questa professione sono abbastanza variegati. **È interessante notare che le donne hanno tendenzialmente un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini** ( $\text{Chi}^2 = 6,588 (3), p = .09$ ).

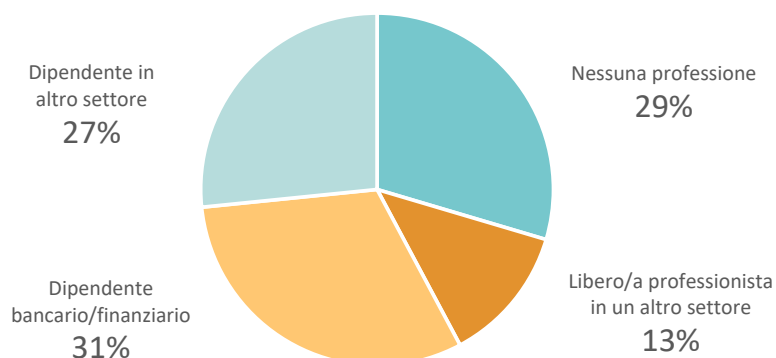
### Titoli di studio



## Come sono arrivati alla consulenza?

I risultati della survey mostrano che prima di diventare consulenti il **12,4% svolgeva una professione come libero/a professionista**, ma in altri settori, mentre il **30,8% era dipendente bancario**. Su questo non sono emerse differenze di genere.

### Prima di diventare consulente

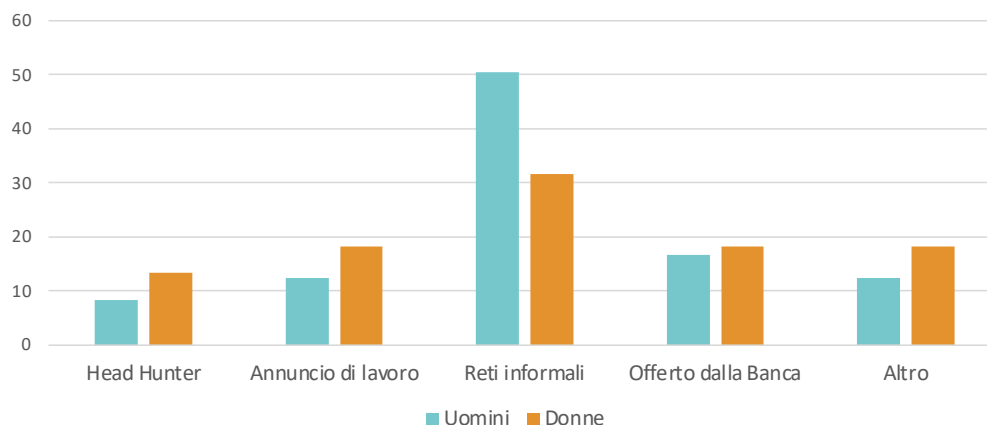


Inaspettatamente **sembra che gli uomini entrino più facilmente in contatto con la consulenza finanziaria tramite reti informali** ( $\chi^2 = 8,266 (4), p=.08$ ) rispetto alle donne.

Tuttavia, questo dato può essere letto alla luce degli stereotipi di genere associati a questa professione. Probabilmente nelle reti informali è più immediato segnalare o favorire l'accesso a questa professione soprattutto agli uomini, in quanto sono più facilmente associati alla consulenza finanziaria. Le reti informali sono certamente il **nodo principale di accesso** alla consulenza finanziaria e questo dato ci fornisce delle importanti implicazioni: probabilmente uno dei motivi per cui le donne sono meno presenti in questo mondo è perché sono percepite in generale (e anche dalle loro reti sociali informali) come meno associate a questa professione. Sarà quindi necessario **compensare negli altri canali** (attraverso efficaci annunci di lavoro e attraverso il lavoro degli head hunter) questo sbilanciamento.

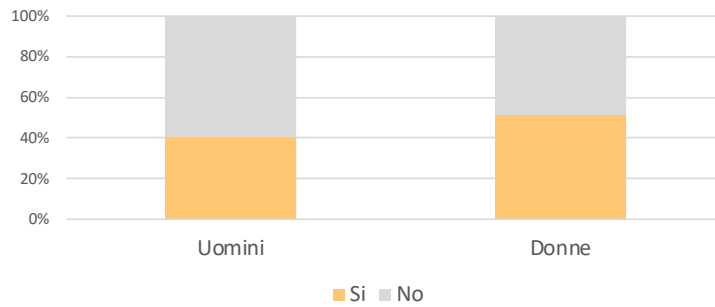
Questo tema è stato approfondito nella terza fase di ricerca attraverso gli studi sperimentali.

### Come è diventato/a consulente?

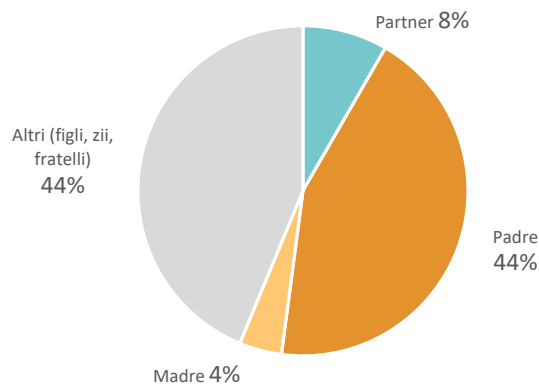


Inoltre, dai risultati della survey emerge che per le donne sia più probabile avere un parente consulente finanziario/a. Le donne che svolgono questa professione hanno quindi avuto più facilmente in precedenza un contatto diretto con questo tipo di professionalità e forse anche per questo hanno sviluppato atteggiamenti più favorevoli.

### Parente consulente

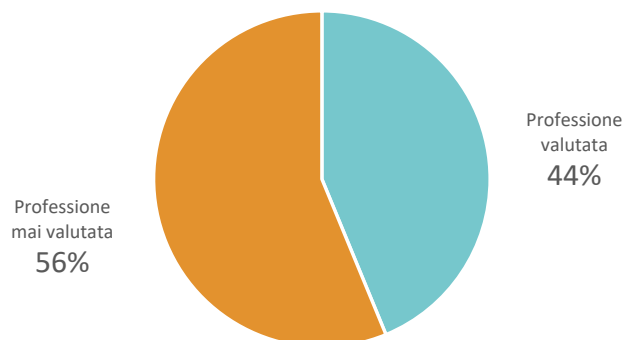


### Chi era o è consulente?



Sembra quindi vero che non c'è un percorso definito e preciso che porta le persone a scegliere questa professione e sembra che in qualche modo questa professione "capiti" e non venga sempre valutata durante il percorso formativo e personale.

### Prima di diventare consulente



## I pro e contro della professione

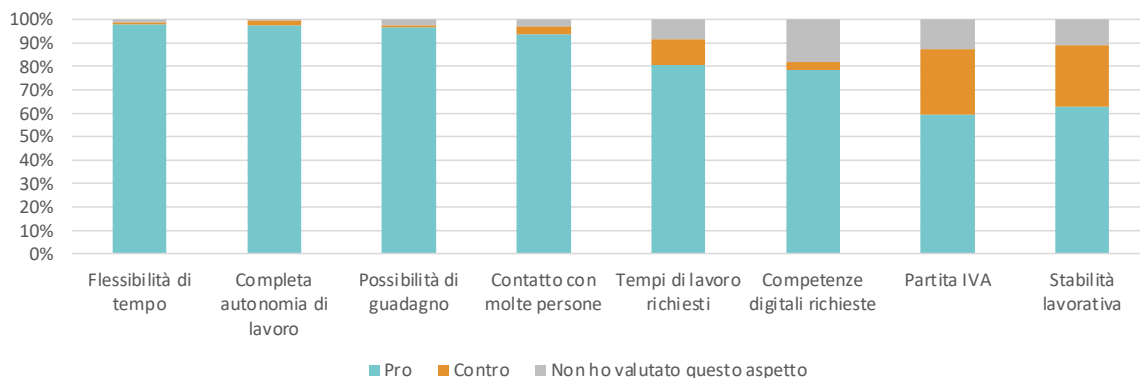
Nell'analizzare i percorsi professionali che sono alla base della scelta di questa professione, sono stati inoltre presentati ai partecipanti alcuni aspetti relativi alla professione di consulente finanziario/a e abbiamo chiesto di indicare se questi aspetti sono stati considerati come pro (aspetti positivi) o contro (aspetti negativi) oppure se non sono stati presi in considerazione.

**Dai risultati emerge che la flessibilità del tempo, l'autonomia nella gestione del lavoro, le possibilità di guadagno e il contatto con molte persone vengono indicati più spesso come pro.** La partita IVA e la (poca) stabilità lavorativa, seppur percepiti in maniera positiva dalla maggior parte dei partecipanti, vengono considerati più frequentemente dei contro (nel grafico vengono riportate le frequenze).

**Se da una parte, la flessibilità che permette la libera professione è un pregio, dall'altra parte, le caratteristiche del lavoro autonomo hanno per alcuni la potenzialità di diventare caratteristiche negative.** Inoltre, emergono delle significative differenze tra consulenti donne e uomini nella valutazione dei pro e dei contro.

In particolare, gli uomini più delle donne considerano un pro la partita IVA ( $\chi^2 = 8,551 (2), p = .01$ ); la (in) stabilità lavorativa è considerata un contro più dalle donne che dagli uomini ( $\chi^2 = 5,489 (2), p = .06$ ).

### Pro e contro



## 2.3. Luoghi e tempi di lavoro

Sono stati inoltre analizzati i luoghi e tempi di lavoro dei/le consulenti, in cui emergono delle significative ed interessanti differenze di genere.

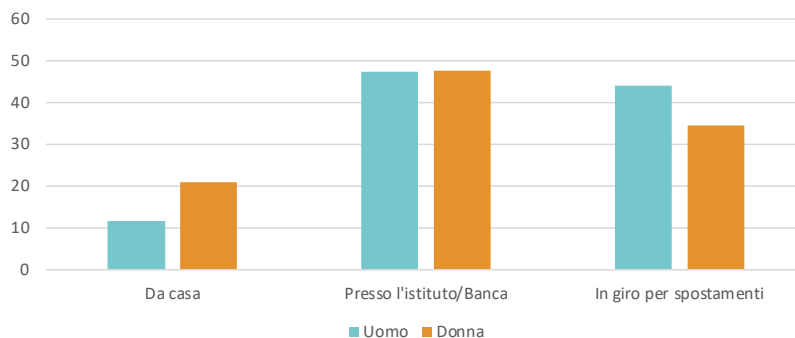
Per quanto riguarda i luoghi, dai risultati emerge una significativa differenza tra consulenti uomini e donne nello svolgimento del lavoro da casa: **le consulenti donne svolgono il lavoro maggiormente da casa (20,83%), rispetto agli uomini (11,65%)**. Se intrecciamo questo dato con quello degli spazi di lavoro casalinghi risulta interessante notare che **il 69% dei rispondenti dichiara di avere a disposizione uno studio dedicato** quando lavora da casa, mentre il 31% si adatta ad altre stanze della casa (non ci sono differenze significative di genere). Le donne però scegliendo il lavoro da casa più frequentemente, più spesso si trovano a svolgere il loro lavoro in condizioni inadeguate. Questo dato è in linea con altre ricerche che hanno indagato gli spazi di lavoro delle donne lavoratrici nel nostro paese (e.g. Migliore et al. 2022)<sup>4</sup>.

Un altro dato che emerge è che gli uomini si spostano di più per raggiungere i clienti (44,07%) rispetto alle donne (35,39%).

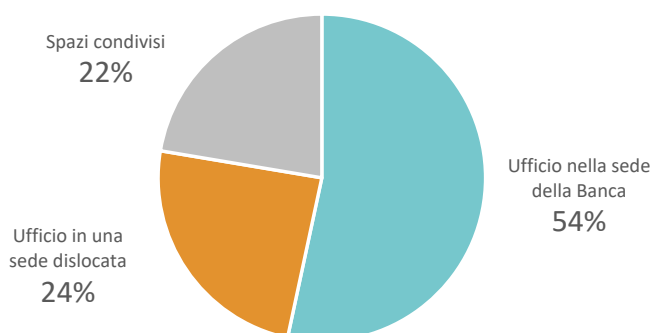
<sup>4</sup> Migliore, A., Rossi-Lamastra, C., & Tagliaro, C. (2022). Are workspaces gender neutral? A literature review and a research agenda. Building Research & Information, 50(8), 924-948.

La maggior parte dei/le consulenti hanno a disposizione un ufficio nella Banca per cui lavorano (e non ci sono differenze di genere).

### Percentuale di lavoro svolto

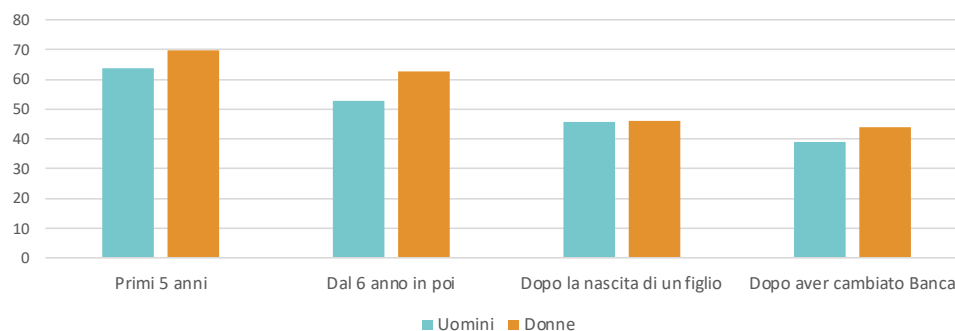


### Ufficio Banca



Abbiamo chiesto ai/le partecipanti di indicare la percentuale il tempo che la consulenza finanziaria richiede in diverse fasi della crescita professionale. I risultati dimostrano una differenza di genere nell'attribuzione di tempo dal sesto anno in poi (62,81% per le donne; 53,79% per gli uomini). Le donne quindi riportano nella seconda fase di questa professione (dopo il periodo di avvio) quasi il 10% di tempo in più dedicato al lavoro.

### Tempo per la professione



Questi dati sono interessanti perché ci aiutano a capire da una parte l'ambivalenza che assume il "tempo" per i e le consulenti finanziari/e. In effetti, sembra che l'investimento di tempo che il percorso professionale di consulente finanziaria richiede ad una donna sia maggiore in quanto si protrae più a lungo rispetto a quello che viene richiesto ad un uomo. Restano da verificare le ragioni di questa differenza.

## 2.4. L'identità professionale

Sono stati inoltre analizzati i **processi che sono alla base dello sviluppo dell'identità professionale di consulente finanziario/a.**

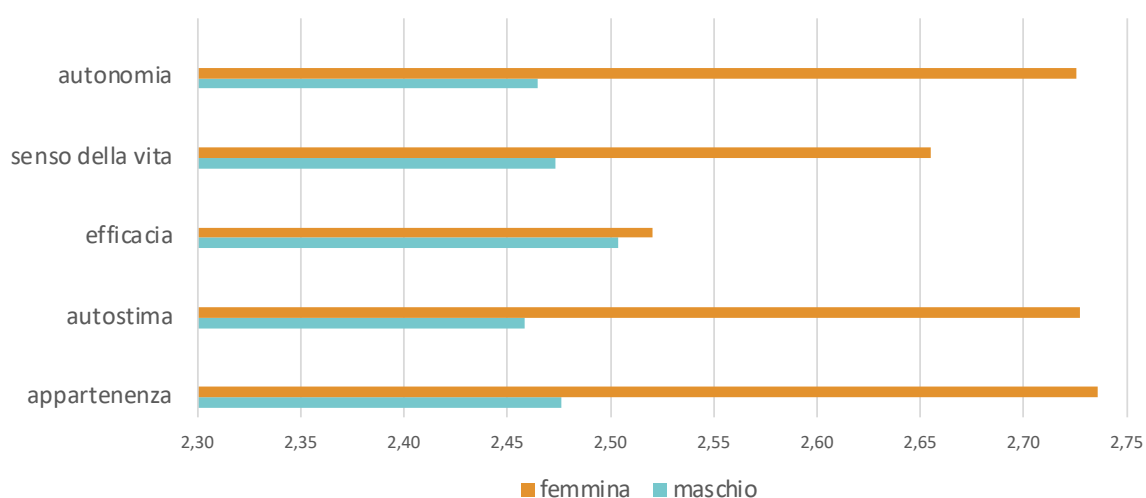
**Quali bisogni sono particolarmente soddisfatti nell'assumere l'identità di consulente finanziario? Quali le differenze di genere?**

La ricerca si è concentrata sull'analisi di questi bisogni sulla base della letteratura psicosociale sul tema: **autostima, autonomia, senso di efficacia, appartenenza, senso della vita.** Inoltre, sono stati analizzati anche **bisogni di compensazione materiale** intesi in termini di **sicurezza e ricompensa economica.**

Emergono delle interessanti differenze di genere: **le donne ritengono questa professione particolarmente soddisfacente rispetto agli uomini in termini di soddisfazione dei bisogni di autostima, autonomia, appartenenza e senso della vita.**

In altre parole, **le donne che svolgono questa professione più dei loro colleghi uomini acquistano un elevato livello di autostima, di autonomia, di vicinanza con le altre persone e sentono di fare un lavoro importante che dà un senso più ampio alla loro vita.** Questo dato conferma le informazioni raccolte nelle interviste in cui emergeva la consulenza finanziaria come un ambito di particolare realizzazione professionale femminile.

### Soddisfazione delle motivazioni legate alla identità professionale di CF

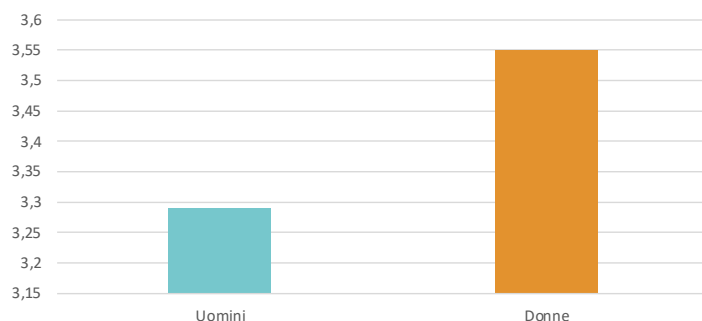


## 2.5. La percezione dell'ambiente professionale

Un dato ulteriormente favorevole emerge in relazione alla percezione del rapporto con la banca con cui si lavora. Le donne rispetto agli uomini si sentono **maggiormente supportate dalla loro Banca**.

Il dato è positivo perché evidenzia che nell'ambito bancario si sta diffondendo una cultura a sostegno del lavoro femminile in questo ambito.

### Supporto Banca

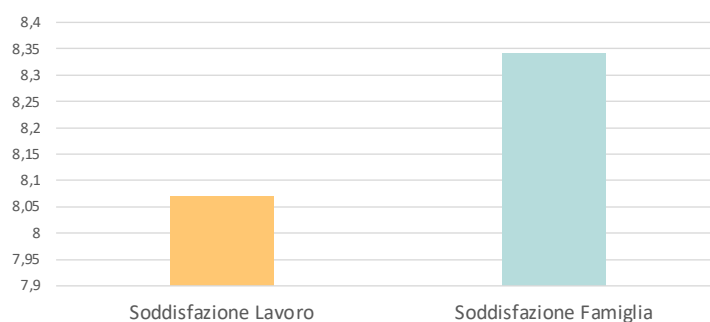


## 2.6. Il benessere

È stato in ultimo indagato lo stato di benessere dei e delle consulenti finanziari/e anche alla luce di quanto emerso fino ad ora.

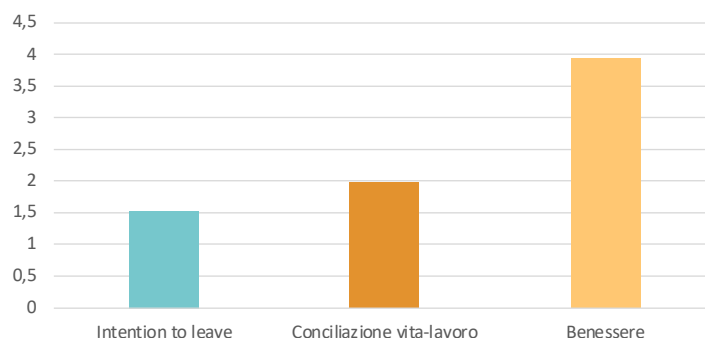
I risultati della survey indicano che **i/le consulenti finanziari/e sono molto soddisfatti/e della loro vita lavorativa** (6,5 media del benchmark nazionale) e familiare (7,7 media del benchmark nazionale), infatti non si evidenziano differenze di genere nella soddisfazione tra uomini e donne: uomini e donne sono **ugualmente soddisfatti**. Inoltre, i partecipanti alla ricerca riportano elevati livelli di benessere, una moderata soddisfazione per la conciliazione tra vita e lavoro e una molto bassa intenzione di lasciare questa professione, che quindi una volta intrapresa risulta avere una certa stabilità.

### Medie totale del campione



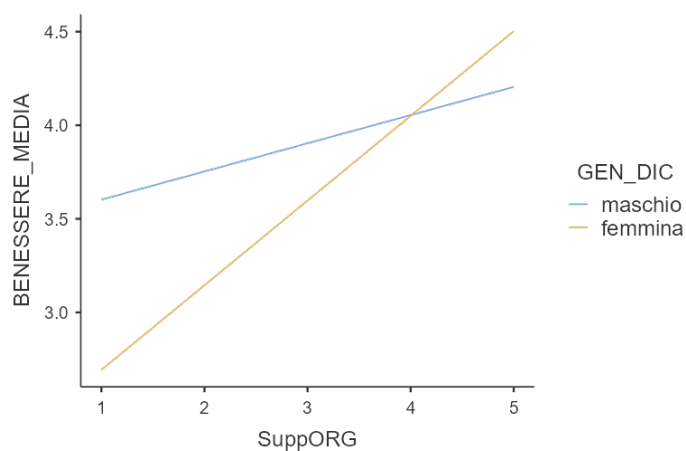
Inoltre, sia i consulenti che le consulenti indicano **intenzioni molto basse di cambiare il loro lavoro e non emergono differenze di genere nella conciliazione tra vita privata e vita lavorativa**.

Medie totali del campione



Nonostante questi risultati, esiste una differenza nell'impatto che i carichi di cura, nel loro complesso, hanno sul benessere dei e delle consulenti finanziari/e. Infatti, il carico di cura che indicano le donne impatta sul loro benessere in generale, per cui ad un maggiore carico di cura, le donne indicano un minor benessere, rispetto agli uomini. Questo dato è in linea con gli studi internazionali e nazionali sul tema in cui si evidenzia lo stesso divario di genere (Labbas e Stanfors, 2023).

**La buona notizia è che lo stesso effetto lo troviamo per il supporto da parte dell'organizzazione: le donne che vengono più supportate dalla banca sono quelle che riportano livelli più elevati di benessere.**



Questo risultato è interessante perché un concreto ambito di intervento per favorire le consulenti finanziarie sarà sicuramente quello continuare a mettere in pratica misure di welfare e supporto organizzativo.

# CONCLUSIONI

Questo progetto di ricerca ha permesso di creare una fotografia reale della professione di consulente finanziario/a partendo dalle credenze che provengono dall'esterno e dalle esperienze di chi vive il contesto bancario.

Ciò che emerge dai risultati della prima parte qualitativa è che le possibilità e le potenzialità di questa professione non vengano adeguatamente percepite dall'esterno e probabilmente, le opinioni e le credenze lontane dalla realtà potrebbero essere frutto di una scarsa comunicazione degli aspetti positivi di questa professione.

**Dalla survey quantitativa invece emergono aspetti molto positivi della professione anche per le donne.**

Nonostante la preoccupazione per l'instabilità della libera professione e l'ambivalenza che il tempo acquisisce in questa professione, le consulenti donne sembrano soddisfare più degli uomini i loro livelli di motivazione identitaria e mostrano elevati livelli di soddisfazione e benessere.

Inoltre anche se questa professione consente alle donne di mantenere aspetti stereotipicamente legati al femminile (come prendersi cura del cliente e il fare un lavoro utile per gli altri e che abbia un senso ampio) consente anche di superare questi stereotipi e di acquisire un elevato status e un maggiore successo professionale, oltre che ad un elevato senso di autonomia.

Inoltre, le banche sembrano supportare le donne in questa professione aumentando così il loro senso di benessere.

Rimangono tuttavia alcuni ambiti di intervento su cui occorre porre l'attenzione per migliorare ulteriormente questo quadro come ad esempio i tempi richiesti per l'avvio di questa professione: da quanto riportato dalle consulenti sembrano maggiori dai 6 anni in poi rispetto a quanto riportato dai consulenti. Le motivazioni che sottendono questo divario andrebbero esplorate più affondo in studi futuri.

In generale, questi risultati indicano che la professione di consulente finanziario/a, nonostante sia svolta ancora oggi meno dalle donne, in realtà può essere descritta e presentata come altamente soddisfacente e adatta anche per le donne.

Sarebbe dunque importante migliorare la percezione esterna attraverso una comunicazione efficace e mirata a descrivere in modo realistico la professione per potenziare il bacino di donne e giovani tra la popolazione dei consulenti finanziari/e, anche alla luce del dato che le donne arrivano a questa professione meno frequentemente attraverso le reti informali rispetto agli uomini.

### 3. PRIMO STUDIO SPERIMENTALE

In queste due prime fasi del progetto sono state analizzate le percezioni e le credenze relative alla figura di CONSULENTE FINANZIARIO/A e lo stato di benessere e soddisfazione che i e le consulenti finanziari/e hanno nello svolgere la loro professione.

#### I risultati in pillole:

##### 1. i percorsi di carriera:

- le donne più frequentemente percepiscono l'instabilità lavorativa e la partita iva come un deterrente a questa professione; meno frequentemente degli uomini arrivano a questa professione attraverso reti informali

##### 2. l'identità professionale:

- questa identità professionale risulta particolarmente soddisfacente per le donne in particolare in termini d'autostima, autonomia, senso della vita e appartenenza.

##### 3. luoghi e tempi di lavoro:

- le donne più degli uomini svolgono questa professione da casa avendo però a disposizione meno spazi di lavoro dedicati

##### 4. la percezione dell'ambiente bancario:

- le donne riportano un elevato livello di supporto da parte delle organizzazioni a cui sono affiliate

##### 5. il benessere:

- sia uomini che donne sono molto soddisfatti del loro lavoro e della loro vita familiare e riportano livelli elevati di benessere
- in particolare, per le donne ricevere molto supporto da parte dell'organizzazione risulta importante per il loro benessere

È stata verificata quale è l'immagine percepita della consulenza finanziaria e individuato gli aspetti più critici della professione: percorsi professionali poco definiti, instabilità contrattuale, gestione del tempo e credenze stereotipiche.

A questo punto dello sviluppo del progetto di ricerca sono stati indagati le modalità per avvicinare le donne e i giovani a questa professione che risulta vantaggiosa per loro.

Dai risultati dei focus group, sembra che **la Consulenza Finanziaria sia percepita di basso status**, rispetto ad altre libere professioni, e si ipotizza che **questo allontani gli studenti e le studentesse a scegliere questa professione nel futuro**.

Sembra, inoltre, che questa professione non venga adeguatamente presentata nei contesti universitari e che quindi non vengano promossi tutti gli aspetti positivi legati alla professione, come ad esempio la **grande autonomia nella gestione del tempo, per una buona conciliazione tra vita privata e lavoro**.

Di seguito verrà presentato il **primo studio sperimentale** che ha avuto come obiettivi quelli di:

1. Verificare se la consulenza finanziaria, a confronto con un'altra libera professione legata agli studi di tipo economico, presenti dei particolari atteggiamenti negativi da parte delle donne
2. Verificare se una comunicazione efficace degli aspetti positivi della professione, ed in particolare della possibilità che offre in termini di conciliazione, non possano favorire una migliore percezione da parte delle donne

**Le ipotesi di partenza indicavano che la presentazione della professione come molto conciliante potesse migliorare l'atteggiamento soprattutto delle studentesse nei confronti della consulenza finanziaria.**

## Procedura

Lo studio ha interessato **276 studenti e studentesse** (138 uomini, 123 donne, 12 non specificato, 2 in transizione, 1 sconosciuto), di età media di 25 anni. Il 24,6% del campione sta conducendo studi di natura economica ed è ben bilanciato tra studenti di laurea triennale (45,1%) e studenti di laurea magistrale (49,8%).

### Manipolazione sperimentale:

Ai e alle partecipanti è stata presentata la descrizione della professione di Consulente Finanziario/a o di Commercialista, a seconda della condizione. Sulla base delle evidenze emerse dai focus group, lo studio ha avuto lo scopo di rendere salienti le credenze supposte relative alla Consulenza Finanziaria come una professione di status meno elevato, rispetto alle altre libere professioni.

Inoltre, a seconda della condizione, ognuna delle professioni veniva descritte come molto o poco conciliante con la vita privata

Le manipolazioni presentate creavano così 4 condizioni:

1. Condizione di Commercialista descritta come poco conciliante
2. Condizione di Commercialista descritta come molto conciliante
3. Condizione di Consulente Finanziario/a descritta come poco conciliante
4. Condizione di Consulente Finanziario/a descritta come molto conciliante

*Esempio condizione: Condizione di Commercialista descritta come poco conciliante*

Il percorso per la **professione di commercialista** prevede l'ottenimento di una **laurea specialistica o laurea magistrale** in materie economiche, un **praticantato post-laurea** di tre anni, il **superamento dell'esame di Stato e l'iscrizione all'Albo dei Dottori Commercialisti**. Per svolgere questa professione è richiesta partita IVA attiva e **l'iscrizione ad una delle due Casse Previdenziali**.

Per svolgere efficacemente questa professione sono generalmente richiesti, oltre alle competenze acquisite nel percorso di formazione, **spirito imprenditoriale e ottime capacità relazionali**.

In un recente sondaggio del 2023 condotto dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) il **lavoro di commercialista è risultato tra i più problematici per la conciliazione tra vita e lavoro. Pur garantendo un soddisfacente guadagno economico, la ricerca di nuovi clienti e la gestione delle scadenze infatti richiede una grande quantità di tempo che non consente a chi svolge questa professione di potersi dedicare anche alla realizzazione di progetti di vita personali (hobby, volontariato, famiglia, etc).**

*Esempio condizione: Consulente Finanziario/a descritta come molto conciliante*

Il percorso per la **professione di consulente finanziario/a** prevede l'ottenimento di un **diploma o laurea, la partecipazione ad un corso di formazione, il superamento dell'esame dell'Ordine dei Consulenti Finanziari e l'iscrizione all'Albo.**

Per svolgere questa professione è **richiesta partita IVA attiva e l'iscrizione ad una delle due Casse Previdenziali.**

Per svolgere efficacemente questa professione sono generalmente richiesti, oltre alle competenze acquisite nel percorso di formazione, **spirito imprenditoriale e ottime capacità relazionali.**

In un recente sondaggio del 2023 condotto dall'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) **il lavoro di consulente finanziario/a è risultato ottimale per la conciliazione tra vita e lavoro. La flessibilità dell'orario e una grande autonomia nella gestione del tempo e della propria organizzazione lavorativa permettono infatti a chi svolge questa professione di potersi dedicare anche alla realizzazione di progetti di vita personali (hobby, volontariato, famiglia, etc), pur non rinunciando ad un soddisfacente guadagno economico.**

## **Misure di outcome:**

### **Attribuzione della professione alla donna**

È stata misurata l'attribuzione della professione presentata al genere femminile chiedendo ai e alle partecipanti di indicare quanto, secondo loro, la professione presentata si adatti al percorso professionale di una donna.

### **Fit / Misfit**

Inoltre, è stata misurata la percezione di fit e misfit con le professioni presentate, presentando ai e alle partecipanti item come: "C'è una buona combinazione tra ciò che offre il tipo di lavoro descritto sopra e ciò che cerco in un lavoro"; "Quello che cerco in un lavoro emerge chiaramente nella professione appena descritta".

## **Altre misure analizzate:**

### **Percezione dello status delle professioni presentate**

È stata misurata la percezione che i partecipanti hanno della professione presentata come una professione di alto status.

### **Contatto in Università con la professione descritta**

Infine, è stato chiesto ai e alle partecipanti quanto spesso gli è stata presentata o spiegata la professione descritta nella manipolazione durante il loro percorso di studi all'Università.

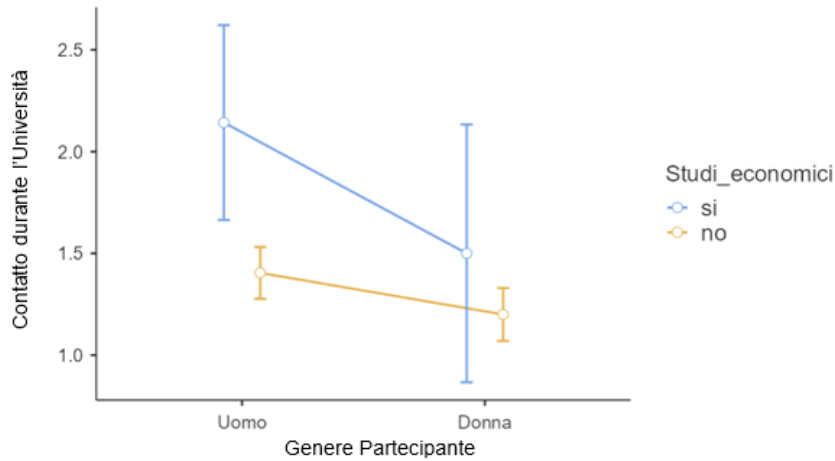
## **Risultati**

### **Percezione dello status delle professioni presentate:**

I risultati hanno dimostrato che **la Consulenza Finanziaria viene percepita come ugualmente prestigiosa rispetto alla professione di Commercialista.** Questo smentisce i risultati dei focus group e indicano invece che la consulenza finanziaria non è percepita più di basso status rispetto ad altre professioni, anche tra gli studenti che hanno condotto studi di natura economica. Viene attribuito, inoltre, un guadagno medio simile ad entrambe le professioni.

**È anche emerso dai risultati, il mancato contatto con la professione di consulente finanziaria/o con l'universo femminile. Mentre gli studenti che fanno un percorso di studi di tipo economico riferiscono più frequentemente di aver sentito parlare di questa professione nel percorso universitario, le**

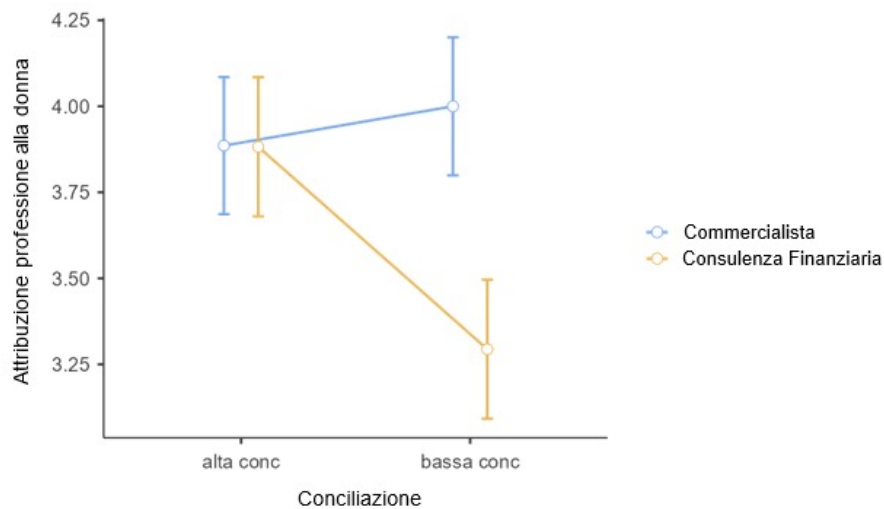
studentesse che studiano materie economiche riferiscono di averne sentito parlare poco (quanto gli studenti e le studentesse di altro percorso di studi). Resta da capire se le informazioni che arrivano dal contesto universitario rimangono per le ragazze meno in memoria perché contro stereotipiche o se effettivamente la comunicazione che avviene in università rimane piegata soprattutto al maschile.



## Effetti della manipolazione sperimentale

Attribuzione della professione alla donna:

I risultati hanno dimostrato che **si attribuisce maggiormente alle donne la Consulenza Finanziaria solo quando descritta come molto conciliante**, mentre per la professione di Commercialista non ci sono differenze in relazione alla conciliazione.



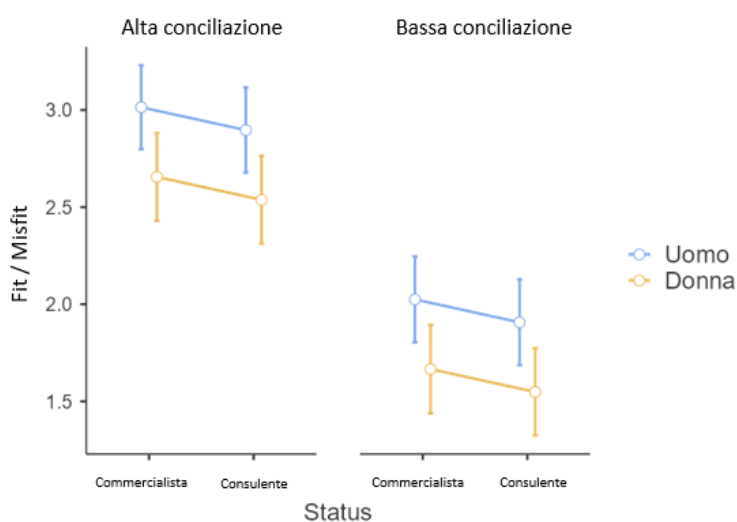
I risultati hanno dunque dimostrato che **se descritta come conciliante, la Consulenza Finanziaria può essere maggiormente associata alle donne, mentre quando viene descritta come poco conciliante non viene per niente associata alle donne.**

#### Fit / Misfit:

I risultati hanno dimostrato che esiste una differenza tra uomini e donne nella percezione di fit della professione. Quindi, in generale, **le studentesse si sentono meno allineate con la consulenza finanziaria** rispetto alla professione da commercialista.

Questo risultato migliora quando la professione di Consulente Finanziario/a viene descritta come conciliante: infatti, **sia per gli studenti che per le studentesse la percezione di fit migliora nella condizione ad alta conciliazione.**

In generale, possiamo dunque dire che una professione conciliante fitta meglio con le proprie aspettative e desideri, sia per gli uomini che per le donne.



## Conclusioni

In generale, possiamo dire con questo primo studio sperimentale che **la professione di Consulente Finanziario/a non viene percepito come un lavoro per donne: gli studenti e le studentesse attribuiscono meno questa professione negli sbocchi professionali adatti alle donne.** Questo non dipende dal fatto che la Consulenza Finanziaria rientri tra le libere professioni, in quanto l'effetto del genere non è significativo per un'altra professione da libero/a professionista, come il/la commercialista.

Di conseguenza le studentesse mostrano atteggiamenti meno favorevoli e una più alta percezione di misfit nei confronti di questa professione... rimanendone dunque a distanza.

Lo studio mostra anche che una più efficace comunicazione di questa professione potrebbe scardinare questo disallineamento di genere. Tra i risultati è infatti emerso che **gli studenti e le studentesse percepiscono maggiore fit con le proprie aspettative quando le professioni vengono descritte come concilianti. Una più completa presentazione di questa figura professionale potrebbe quindi avvicinare maggiormente le donne a questo sbocco professionale.**

**D'altra parte, un altro risultato interessante emerso è che la Consulenza Finanziaria è presentata e spiegata in modo poco efficace nei contesti Universitari all'universo femminile.**

Le ragazze rimangono sorde o distratte rispetto a questo tipo di informazioni che evidentemente viene declinata soprattutto al maschile. Questa potrebbe essere la ragione per cui pochi studenti prendono in considerazione questa professione.

Un dato positivo ed interessante, infine, è che da questi risultati emerge chiaramente che **la Consulenza Finanziaria non è affatto percepita come una professione di basso status** tra gli studenti e le studentesse, nemmeno tra quelli che hanno condotto studi di natura economica e che le prospettive di guadagno sembrano altrettanto allettanti a quelle della figura di commercialista. Questo dimostra che, indipendentemente dalla professione, un lavoro indipendente conciliante fitta meglio con le prospettive professionali degli studenti.

In generale possiamo affermare che **potenziare la comunicazione e impegnare i professionisti ad una adeguata presentazione della professione nei contesti universitari come altamente conciliante, potrebbe migliorare atteggiamenti e intenzioni comportamentali di studenti e studentesse.**

## 4. SECONDO STUDIO SPERIMENTALE

L'obiettivo di questa seconda fase è quello di indagare i fattori che allontanano le donne e i giovani in generale a questa professione.

Nella prima fase della ricerca, è emerso che **la consulenza finanziaria è una professione percepita come rischiosa e, in quanto libera professione, più adatta agli uomini che alle donne.**

Con questo secondo studio sperimentale si sono andati ad indagare i reali effetti di queste caratteristiche con l'obiettivo di:

1. Verificare se la consulenza finanziaria presentata con contratti a basso rischio migliorino gli atteggiamenti delle donne
2. Verificare se una declinazione più inclusiva delle proposte di lavoro come consulente finanziario/a migliori gli atteggiamenti delle donne

**Le ipotesi di partenza indicavano che il linguaggio inclusivo utilizzato negli annunci di lavoro e contratti meno rischiosi, producessero un miglioramento degli atteggiamenti e delle intenzioni comportamentali delle donne.**

### Procedura

Lo studio ha interessato 139 studenti e studentesse (68 donne, 70 uomini, 1 non binario), di età media di 23,19 anni. Il campione è composto da studenti di economia (di diverse facoltà) ed è ben bilanciato tra studenti di laurea triennale (43,1%) e studenti di laurea magistrale (50,4%). Solo il 3,6% ha un master di I livello e il 2,9% ha un dottorato.

Anche in questo caso abbiamo inoltre misurato la tendenza degli studenti e delle studentesse a intraprendere nel futuro un lavoro come lavoratore/trice autonomo/a. I risultati hanno dimostrato che in questo caso c'è una significativa differenza tra gli studenti uomini ( $M = 3,20$ ) e le studentesse donne ( $M = 2,79$ ) a prendere in considerazione un lavoro come libero/a professionista: infatti, in questo caso, gli studenti maschi dimostrano maggiori intenzioni nel futuro ad intraprendere una carriera come lavoratore autonomo.

### Manipolazione sperimentale:

Ai e alle partecipanti è stato presentato un annuncio di lavoro verosimilmente uguale agli annunci di lavoro tipicamente trovati nelle piattaforme più comuni di "Cerco Lavoro".

Sulla base dei risultati emersi, le condizioni sperimentali prevedevano la manipolazione del **rischio contrattuale e del linguaggio utilizzato nell'annuncio.**

Per tale ragione, nella descrizione dell'annuncio di lavoro per Consulente Finanziario/a è stato specificato in un caso che **"Una volta iscritto all'albo verrà richiesta l'apertura della partita iva. Il candidato avrà immediato accesso ad una banca dati aziendale e sarà affiancato da un consulente senior per costruire facilmente un portafoglio di clienti. Inoltre, nel primo anno di lavoro verrà supportato all'avvio della professione con un contributo fisso (garanzia economica, 1.000€ al mese iniziali + provvigioni)".**

Nel secondo caso, invece, è stato specificato che **"Una volta iscritto all'albo verrà richiesta l'apertura della partita iva per poter velocemente costruire un adeguato portafoglio di clienti."**<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Il team di ricerca ha preso spunto, nella creazione dei suddetti scenari, da annunci di lavoro pubblicati nelle piattaforme di CercaLavoro (Indeed, InfoJobs, etc.).

Questi annunci ovviamente sono fittizi (non riproducono in nessun modo le condizioni contrattuali di banca Widiba) ma sono stati costruiti sulla base di annunci reali e sotto la supervisione di un consulente finanziario. L'intento non era in fatti quello di confrontare i partecipanti con uno scenario reale ma semplicemente quello di manipolare la loro percezione del rischio.

Inoltre, tali annunci di lavoro venivano declinati al **maschile generico, doppia declinazione o neutro** in base alla condizione sperimentale presentata.

Le manipolazioni presentate creavano così 6 condizioni:

1. Alto rischio contrattuale X generico maschile
2. Alto rischio contrattuale X doppia declinazione
3. Alto rischio contrattuale X neutro
4. Basso rischio contrattuale X generico maschile
5. Basso rischio contrattuale X doppia declinazione
6. Basso rischio contrattuale X neutro

## consulente finanziario

**CERCHIAMO UN CONSULENTE FINANZIARIO JUNIOR!**

IL CANDIDATO PRESCELTO DOVRÀ **SUPERARE L'ESAME PER L'ABILITAZIONE ALL'ALBO DEI CONSULENTI FINANZIARI**. PARTECIPERÀ INFATTI GRATUITAMENTE ALLA **ENG FINANCIAL ACCADEMY**: UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE ESCLUSIVO OFFERTO IN COLLABORAZIONE CON **SDA BOCCONI E CASE D'INVESTIMENTO INTERNAZIONALI**.

**UNA VOLTA ISCRITTO ALL'ALBO VERRÀ RICHIESTA L'APERTURA DELLA PARTITA IVA PER POTER VELOCEMENTE COSTRUIRE UN ADEGUATO PORTAFOGLIO DI CLIENTI.**

**CERCHIAMO QUESTE CARATTERISTICHE:**

- DIPLOMATO, LAUREATO O LAUREANDO IN DISCIPLINE ECONOMICO-GIURIDICHE, TECNICHE O UMANISTICHE
- OTTIME CAPACITÀ RELAZIONALI
- SPICCATO INTERESSE PER I MERCATI FINANZIARI E GLI INVESTIMENTI
- SPIRITO IMPRENDITORIALE E AUTONOMIA

## consulente finanziario/a

**CERCHIAMO UN/A CONSULENTE FINANZIARIO/A JUNIOR!**

IL/LA CANDIDATO/A PRESCELTO/A SARÀ ACCOMPAGNATO/A DALLA NOSTRA SOCIETÀ NEL PERCORSO PER **SUPERARE L'ESAME PER L'ABILITAZIONE ALL'ALBO DEI CONSULENTI FINANZIARI**. PARTECIPERÀ INFATTI GRATUITAMENTE ALLA **ENG FINANCIAL ACCADEMY**: UN PROGRAMMA DI FORMAZIONE ESCLUSIVO OFFERTO IN COLLABORAZIONE CON **SDA BOCCONI E CASE D'INVESTIMENTO INTERNAZIONALI**.

UNA VOLTA ISCRITTO/A ALL'ALBO VERRÀ RICHIESTA L'APERTURA DELLA PARTITA IVA.

IL/LA CANDIDATO/A AVRÀ IMMEDIATO ACCESSO AD UNA BANCA DATI AZIENDALE E SARÀ AFFIANCATO DA UN/UNA CONSULENTE SENIOR PER COSTRUIRE FACILMENTE UN PORTAFOGLIO DI CLIENTI. **INOLTRE NEL PRIMO ANNO DI LAVORO VERRÀ SUPPORTATO/A ALL'AVVIO DELLA PROFESSIONE CON UN CONTRIBUTO FISSO (GARANZIA ECONOMICA, 1.000€ AL MESE INIZIALI + PROVVIGIONI).**

**CERCHIAMO QUESTE CARATTERISTICHE:**

- DIPLOMATO/A, LAUREATO/A O LAUREANDO/A IN DISCIPLINE ECONOMICO-GIURIDICHE, TECNICHE O UMANISTICHE
- OTTIME CAPACITÀ RELAZIONALI
- SPICCATO INTERESSE PER I MERCATI FINANZIARI E GLI INVESTIMENTI
- SPIRITO IMPRENDITORIALE E AUTONOMIA

*Esempio condizione:*

*Alto rischio contrattuale X generico maschile*

*Esempio condizione:*

*Basso rischio contrattuale X doppia declinazione*

### Misure di outcome:

#### Fit / Misfit

Inoltre, è stata misurata la percezione di fit e misfit con le professioni presentate, presentando ai e alle partecipanti item come: "C'è una buona combinazione tra ciò che offre il tipo di lavoro descritto sopra e ciò che cerco in un lavoro"; "Quello che cerco in un lavoro emerge chiaramente nella professione appena descritta".

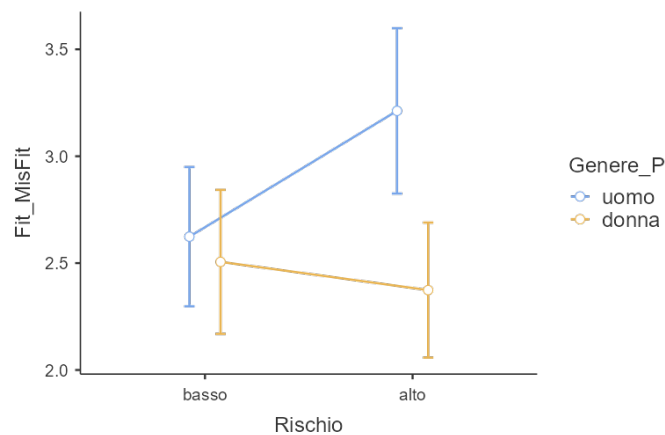
### Atteggiamenti nei confronti della professione descritta

Vengono misurati gli atteggiamenti dei partecipanti nei confronti delle professioni descritte: “La professione di Consulente Finanziario/a (VS Commercialista) richiede aggiornamento continuo e competenze tecnologiche”; “... richiede molta empatia rispetto ad altre professioni”.

## Risultati ed effetti della manipolazione sperimentale

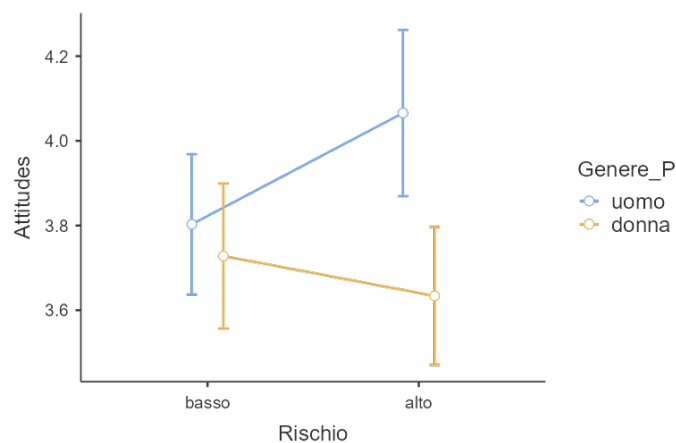
### Fit / Misfit:

I risultati non hanno mostrato effetti significativi per il linguaggio utilizzato. Sono invece interessanti i risultati per il rischio. Nello specifico quando la professione viene presentata come poco rischiosa uomini e donne non differiscono rispetto alla loro percezione di fit/misfit. Viceversa, quando la professione viene presentata come più rischiosa, le donne peggiorano la percezione di fit mentre gli uomini la migliorano.



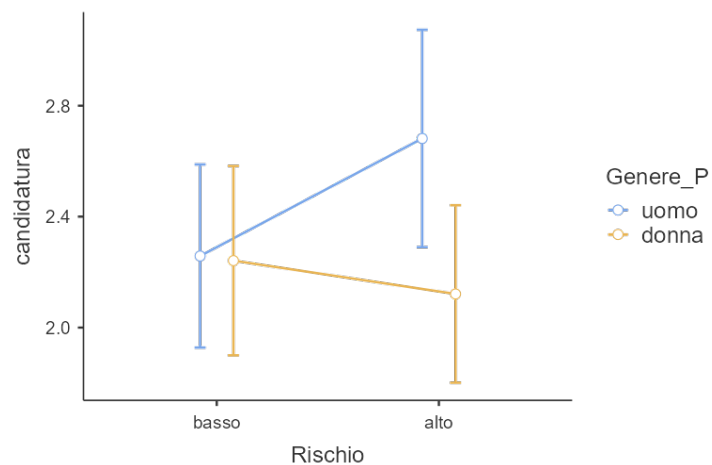
### Atteggiamenti nei confronti della professione:

Un simile trend viene osservato rispetto agli atteggiamenti. Non sono significativi i risultati per il linguaggio mentre riguardo al rischio quando la professione viene presentata come poco rischiosa uomini e donne non differiscono nei loro atteggiamenti. Viceversa quando la professione viene presentata come più rischiosa le donne peggiorano i loro atteggiamenti mentre gli uomini li migliorano.



### Intenzioni comportamentali:

Anche in questo caso l'effetto del linguaggio non risulta significativo. Invece l'effetto del rischio differisce ancora una volta in base al genere. Se la professione è presentata come rischiosa i partecipanti uomini hanno maggiori intenzioni a partecipare alla candidatura mentre le donne meno.



## 5. CONCLUSIONI E INDICAZIONI PER L'INTERVENTO

La seconda fase della ricerca “donne e denaro” ha consentito di andare a fondo nella professione di consulente finanziario/a e di comprendere quali possono essere le leve per favorire una maggiore partecipazione femminile in questo ambito.

In particolare, a conclusione di questo percorso, possiamo tracciare delle chiare linee di intervento utili a superare il gender gap in questo ambito:

**Le donne sembrano particolarmente spaventate** da alcuni aspetti della professione, in particolare dalla richiesta di **tempo** che essa richiede, dalle **incertezze** relative alla instabilità della professione autonoma. **Di fatto queste paure sembrano del tutto immotivate, perché andando ad analizzare la reale condizione delle consulenti finanziarie non sembrano affetto penalizzate, bensì arricchite da questa scelta professionale.**

Occorre dunque lavorare su una **comunicazione più efficace della professione** che tenga in debito conto che:

1. i canali attraverso cui le donne arrivano alla consulenza finanziaria sono soprattutto quelli formali. Un'attenzione particolare andrà quindi posta al modo attraverso cui sono presentati i profili nei canali di ricerca formali in modo che possano rappresentare a pieno i vantaggi che questa professione porta alle donne. Nello specifico una comunicazione che sottolinei le possibilità in merito alla conciliazione (studio sperimentale 1) e la tutela rispetto al rischio che molti istituti bancari offrono (studio sperimentale 2) risulta vincente.
2. i vantaggi identitari che questa professione apporta alle donne sono notevoli in termini di autostima, autonomia, senso della vita e appartenenza. La rappresentazione di questa professione, ancora probabilmente ancorata alla agency, alla “vendita” e all'aspetto più rischioso dei mercati finanziari è certamente riduttiva in questo senso.
3. la comunicazione in università di questa professione risulta in qualche modo distorta per genere in quanto gli uomini ne hanno più accesso rispetto alle donne.

Inoltre, emergono alcuni aspetti utili anche per migliorare ulteriormente le condizioni delle donne che svolgono questo lavoro ed in particolare:

1. il concreto supporto da parte dell'organizzazione può fare molto la differenza. Gli istituti che quindi vorranno studiare soluzioni di welfare organizzativo applicato a queste particolari figure professionali potrebbero essere particolarmente vincenti nell'attrarre nuovi talenti femminili;
2. monitorare il gap di genere nei tempi di lavoro. Andrebbero meglio comprese le ragioni di questi divari ancora presenti per poter intervenire a questo riguardo.

Ancora molto si può fare per attrarre le donne verso questa professione che potrebbe essere un ambito di realizzazione professionale ed economica ancora poco sfruttato dal femminile. Gli sforzi di ricerca fatti in questo progetto complesso nella sua ricchezza mirano ad andare in questa direzione.

In conclusione, anche questo secondo anno della ricerca “Donne e Denaro” ha portato un significativo passo avanti nella comprensione dei fattori che possono avvicinare aiutare a superare il gender gap in questo ambito ancora poco studiato ma di vitale importanza per il benessere delle donne.

Una migliore partecipazione ad una gestione efficace del proprio guadagno aiuterebbe le donne a diminuire il rischio di povertà e ad affrontare più efficacemente i contrattempi economici che possono verificarsi nel corso della vita. D'altra parte come sottolinea il rapporto sociale mondiale delle Nazioni Unite (2022), il divario tra uomini e donne in termini di povertà si accentua oltre i 65 anni.

Il progetto “Donne e Denaro” ha non solo fatto luce su quali siano gli ostacoli che allontanano le donne dal denaro, ma anche di chiarire quali siano le chiavi di volta per poter scatenare un cambiamento. Un cambiamento che passa anche da un maggiore coinvolgimento delle donne nella consulenza finanziaria.

La stretta e preziosa collaborazione tra team di ricerca dell'Università Cattolica e il team di Banca Widiba ha caratterizzato l'intero percorso fatto in questi due anni. Questa feconda connessione tra Accademia e mondo del lavoro ha reso possibile una molteplicità di sguardi e competenze che ha reso "Donne e Denaro" un progetto unico nel suo genere.



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore

 **BANCAWIDIBA**