Nelle assicurazioni e nelle banche le lavoratrici sono tante, ma le donne nei ruoli direttivi sono poche, verrebbe da pensare che siano svantaggiate a partire dal titolo di studio e invece non è così. Le bancarie laureate, ad esempio, sono più numerose dei bancari con pari titolo di studio e lo hanno pure conseguito in media con risultati migliori. Negli ultimi 20 anni le lavoratrici con master di specializzazione in materie finanziarie sono sempre di più e la loro presenza cresce a un ritmo superiore a quello dei colleghi.
Con questi requisiti ci dovremmo ragionevolmente aspettare una progressione di carriera più rapida e invece accade il contrario: con il trascorrere del tempo la carriera delle lavoratrici bancarie e assicurative rallenta inesorabilmente e ad un certo punto si arresta inspiegabilmente. Questo blocco del percorso professionale avviene peraltro in modo generalizzato, cioè non soltanto per le lavoratrici madri, ma anche più in generale per l'insieme delle lavoratrici, a prescindere dal fatto che abbiano o meno carichi di cura.
Cosa è accaduto nel frattempo alla loro brillante preparazione?… Una volta entrate in azienda il percorso di aggiornamento professionale delle lavoratrici subisce una battuta di arresto: non riescono a partecipare alla formazione di base in modo adeguato e paritario, accedono di rado alla formazione manageriale e sono quasi del tutto escluse da quella specialistica erogata presso enti accreditati esterni.
Nella catena di comando maschile ancora forte e incontrastata, ci si dimentica delle donne, le lavoratrici sono svalorizzate e non si investe sulla loro formazione. Dobbiamo allora intervenire con decisione per spezzare questa catena, trovare soluzioni pragmatiche che, da un lato, consentano la partecipazione anche delle lavoratrici con contratto di lavoro part-time, calibrando gli orari della formazione e i carichi di lavoro secondo i tempi previsti dal loro contratto di lavoro e, dall'altro lato, garantiscano accesso paritario ai percorsi di formazione e sviluppo professionale, in modo proporzionale all'effettiva presenza femminile nelle aziende.
Le lavoratrici, impegnate in varie attività oltre a quelle professionali, non hanno tempo da perdere, dobbiamo quindi rendere la formazione attraente. La formazione deve allora garantire la certificazione delle competenze acquisite, che deve valere come prerequisito per promozioni e inserimenti nei percorsi di carriera.
Lo slogan "*diamo crediti formativi alle lavoratrici*" significa, in conclusione, garantire formazione continua e riqualificazione professionale alle lavoratrici, anche in vista del processo di trasformazione digitale in corso nel settore, significa intervenire in modo attivo nella formazione finanziata, approvando esclusivamente piani formativi che garantiscano partecipazione di genere paritaria e certificazione delle competenze.