

GÉNERO Y PROMOCIÓN EN LOS SECTORES FINANCIERO Y ASEGURADOR

Francisco Ramos Torroba

Analizar la igualdad de género en los sectores financiero y asegurador a nivel nacional era el proyecto que este estudio se había planteado al principio, pero era demasiado ambicioso, entre otras salvedades, por la magnitud del campo de trabajo. Fue necesario acotar la muestra en actores sociales que trabajan en Ciudad Real capital para realizar esta investigación antropológica. Tratando de ser holísticos y fieles al propio criterio de rigor en el trabajo etnográfico, se ha dado prioridad a los datos cualitativos sobre los cuantitativos.

Esta investigación es un reflejo de la realidad observada desde un prisma antropológico; no es una auditoría de género de las empresas de los sectores implicados, ni una crítica hacia quienes no quieren ascender, ni un estudio sobre la violencia machista, la prevención de riesgos laborales o la rentabilidad en las empresas. Tampoco pretende abarcar toda la casuística que se produce. Las ideas presentadas se pueden compartir o no, pero han tratado de expresar la realidad vivida por nuestros actores sociales que nosotros hemos observado y vivenciado con ellos. No queremos presentar soluciones al problema que aquí se plantea, sino que nos limitamos a describir la situación de conflicto que se vive en estas empresas, y, más concretamente, las estrategias que se utilizan para conseguir la promoción en las entidades de los sectores estudiados. Además, será interesante conocer cómo acaba afectando la crisis a estos sectores y cómo continúa la implantación de las medidas legalmente aprobadas como la *Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional*.

Este análisis puede tener implicaciones prácticas, si bien es preciso destacar, que éste no es un trabajo de antropología aplicada. No obstante, puede ser una buena herramienta para buscar soluciones a los problemas que la discriminación por razón de sexo y de género está ocasionando en diferentes áreas en los sectores implicados. La investigación realizada no ofrece soluciones, ya que corresponderán a los distintos órganos competentes, a los agentes sociales y a las empresas implicadas en la problemática, pero pretende que pueda ser objeto de reflexión para empleados, sindicatos, empresarios, administraciones, especialistas en la materia y aquellas instituciones que velan por conseguir erradicar la desigualdad de género a nivel profesional, social y familiar.