

LA FINESTRA D'IGUALTAT. Inmaculada Santaemilia

“Es nota que la lluita que vam dur no ha estat debades”

ANA MARÍA MARTÍNEZ
SANTAMARÍA*

Inmaculada Santaemilia, vicegerenta econòmica de la Universitat de València, parla amb la Finestra d'Igualtat sobre la seua trajectòria laboral en l'administració de la Universitat i sobre com ha estat la seua experiència com a dona en el càrrec de responsabilitat que ara ocupa. El seu recorregut comença el 1973, quan entra a la Universitat com a interina, i a través d'ell es poden conèixer els canvis en la situació de les dones a la Universitat en els últims quaranta anys. La seua carrera professional passa per la Secció de Nòmines, secretària de Gerència, cap de Negociat d'Obres, cap de la Secció de Pressupost, cap del Servei d'Investigació, cap del Servei de Comptabilitat i actualment vicegerenta econòmica. La seua responsabilitat consisteix a dirigir i supervisar la comptabilitat, la contractació, la investigació i les infraestructures.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.

Pel que fa a la conciliació de la vida familiar i laboral, un tema de gran importància per a l'acompliment professional de les dones en l'àmbit públic, Inmaculada Santaemilia ens conta que en alguns moments ha tingut dificultats per a conciliar, particularment quan va ser cap del Servei de Comptabilitat.

Ara mira la seua vida amb optimisme i no es penedeix del que fins ara ha fet: “Cal fer sempre balanços positius i no m'agraden els



Inmaculada Santaemilia

dèficits, per tant espere que la meua vida també tinga un bon supràvit”.

CANVIS EN LA SITUACIÓ DE LES DONES A LA UNIVERSITAT.

Inmaculada Santaemilia ens conta que la situació de la dona a la Universitat ha canviat molt si es mira en perspectiva des

del 1973 fins a hui: “Quan jo vaig entrar sí que hi havia dones en serveis centrals que ocupaven llocs de la més alta responsabilitat en la gestió (Rafaela Torija, Mercedes Sellés, Remedios Montero, Maruja Muñoz, etc.), però no hi havia administradors de centres dones, ni vicerectores, deganes, directores de departament, instituts...”. Aquest ha estat al seu parer el veritable canvi, les dones s'han incorporat massivament al govern de la Universitat, en tots els seus àmbits de gestió i de decisió.

Inmaculada comenta que a la Universitat, fa ja molt de temps, que les estudiantes tenen millor rendiment i la seua capacitat de concentració i d'èxit acadèmic és major en relació amb els seus companys barons. A la Universitat hi ha una consciència creixent que dones i homes estan dotats de les mateixes capacitats i poden realitzar els mateixos treballs, per la qual cosa ens diu: “Si és la dona qui val, ha d'estar la dona”.

EL I PLA D'IGUALTAT. Pel que fa a l'aplicació del I Pla d'Igualtat de la Universitat de València, Inmaculada Santaemilia declara que feia falta aquest pla, si bé no pot donar-li encara una qualificació, pendent com es troba d'una avaluació del mateix, però pensa que aquesta serà positiva.

*Estudianta del Màster de Gènere i Polítiques d'Igualtat

TRIBUNA OBERTA

Mercat Laboral: Flexibilitat versus Protecció Social

Aquest passat divendres el Govern espanyol feia pública la seua nova reforma laboral.

L'eix principal d'actuació de la mateixa és la famosa “flexibilització” del mercat laboral. La reforma redueix a 20 dies la indemnització amb acomiadament procedent, i a 33 dies per als improcedents, i a més d'introduir tota una sèrie de mesures que faciliten la flexibilitat interna de l'empresa en termes de salaris o negociació col·lectiva. La reforma suposa per tant un abaratiment de l'acomiadament i un retrocés important en la protecció social del treballador, en favor de la llibertat de l'empresari. Recentment, de fet, tots els debats sobre els problemes que pateix el mercat laboral espanyol han girat al voltant de la manca de flexibilitat del mateix; entenent per flexibilitat com de fàcil és despatxar un treballador per part de l'empresari. Certament, podem dir que el mercat laboral espanyol ha sigut fins ara molt rígid en comparació amb la resta de països europeus, tant pel que fa a restriccions legals com a la quantia d'indemnització.

Quins efectes positius o negatius ha tingut aquesta manca de flexibilitat? Un dels efectes negatius més importants ha sigut la dualització del mercat de treball –influida també per altres factors– i la reticència de l'empresari a establir contractes de duració indefinida, generant una elevada temporalitat en els llocs de treball. Els efectes positius són la major seguretat laboral dels treballadors que poden haver retingut algun lloc de treball a causa de l'elevat cost de despatxar-los. No obstant, cert és també que això no ha impedit que en els últims anys s'hagen acomiadat milers i milers de treballadors i treballadores que han engreixat les xifres de l'atur fins als cinc milions; per tant, és discutible fins a quin punt aquesta “protecció” ha sigut efectiva en la realitat. Així, és preferible un mercat laboral més flexible? Segons la teoria econòmica clàssica sí. Un mercat laboral més flexible almenys en la teoria ha d'incentivar la contractació, ja que l'empresari no ha de preocupar-se en excés pels costos que tindrà en despatxar el treballador. Al mateix temps, la facilitat d'acomiadament, però, suposa una reducció de la protecció del treballador i de la seua seguretat laboral. Per tant, com podem trobar l'equilibri entre flexibilitat i protecció social per al treballador? Un model alternatiu pot ser el del Regne Unit. La llei laboral britànica permet acomiadar per motius “raonables” sense cap tipus d'indemnització sempre que no es porte més de dos anys en el lloc de treball; i en el cas de superar els dos anys, les indemnitzacions continuen sent mínimes (de setmanes per any treballat). És un mercat laboral amb un grau de flexibilitat laboral elevat. No obstant, els britànics no han buscat la protecció social del treballador a través de

les barreres per acomiadar, sinó amb un sistema de protecció social més ampli. Les persones en situació de desocupació poden rebre l'anomenada *Job Seekers Allowance*, que inclou una prestació principal més altres mesures com el pagament de la venda i d'altres despeses. Així es compensa la manca de seguretat laboral interna en el lloc de treball, per una elevada protecció social externa per als desocupats. És un model que equilibra una elevada flexibilitat amb la protecció social.

El model espanyol, a la llum de les xifres, no ha sigut efectiu ni per a incentivar la contractació ni per a dissuadir l'acomiadament; i les successives reformes laborals introduïdes pels diferents governs del PP i del PSOE no han aconseguit solucionar el problema. En general les reformes s'han centrat en afavorir la flexibilitat, però a costa dels drets socials dels treballadors. No hi ha hagut equilibri; en especial en aquesta última reforma.

Les posicions en matèria laboral han sigut extremes per les dues parts implicades: els treballadors volen dificultar al màxim el seu acomiadament, mentre que els empresaris volen llibertat d'actuació. Cal trobar una espècie de tercera via. Per a res no ens serveix un model amb molta seguretat laboral si no es generen llocs de treball; i tampoc no ens serveix un model on es creen molts llocs de treball però amb elevada temporalitat i sense cap tipus de seguretat. El model britànic s'aproxima a aquesta tercera via. Elimina les barreres a la contractació i a l'acomiadament; al mateix temps que manté un elevat nivell de protecció social. Podríem pensar que un possible efecte de l'aplicació del model britànic podria ser una elevada temporalitat davant la facilitat per a despatxar; però no ha sigut així, el Regne Unit ha gaudit històricament de baixes taxes de temporalitat, mentre que l'Estat Espanyol n'ha estat al capdavant.

Possiblement caldria una anàlisi més detallada, tenint en compte la diferència en el model productiu i altres factors que incideixen sobre el mercat de treball. Però amb una primera anàlisi sembla que el model britànic ha funcionat raonablement bé. Pot ser el punt feble del model siga la manca de seguretat interna en el lloc de treball, però açò sembla que ha sigut contradit segons les xifres per la tendència a l'estabilitat; i compensat per l'elevada protecció externa davant la desocupació.

Al meu parer, caldria treballar per un model que trobe un equilibri semblant. Que facilite la contractació, però que al mateix temps mantinga un bon nivell de protecció social. No és impossible, i el model britànic junt amb altres n'és un bon exemple.

Joan Sanchis i Muñoz.
Estudiant d'Economia a la Universitat de València

404

Nou DISE

Edita: Universitat de València.
Directora: Remei Castelló.
Consell de Redacció: Daniel González Serisola, Olga Dénia, Alfons Cervera, Magda R. Brox, Agustí Hernández, Angélica Morales Manuel Peris i Francesc Bayarri.
Disseny i maquetació: Tomàs Gorria.
Fotografia: Miguel Lorenzo.
Correcció lingüística: Agustí Peiró.
Administració i Serveis: Paco González, Vicent Martínez i Mónica García.

Contractar Publicitat: Publipress. Tel. 96 391 84 00.
Redacció: Gabinet de Premsa (Avinguda de Blasco Ibáñez 13, 46010). Tel. 96 386 41 13.
Correu electrònic: premsa@uv.es.
Nou DISE digital: http://www.uv.es/~noudise.
Impremta: Rotodomenech S.L.
Dipòsit legal: V-1.612-1997.
ISSN: 1138-0624.
Nombre d'exemplars: 10.000.

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA