



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Riera i Fàbregas, Ariadna; Porcar Becker, Ingeborg, dir. Maternitat i treball.
El permís per naixement i cura de menor i el seu impacte a les PIMES. 2024.
(Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308299>

under the terms of the  license



**Maternitat i treball. El permís per naixement i cura de menor i el seu
impacte a les PIMES.**

Ariadna Riera Fàbregas

Facultat de Dret, Universitat Autònoma de Barcelona

Grau en Relacions Laborals

Ingeborg Porcar Becker

12 de Maig de 2024

RESUM

Aquest treball tracta de realitzar una anàlisi detallada sobre l'impacte real del permís per naixement i cura de menor en el teixit empresarial de les Petites i Mitjanes empreses que formen part del mercat laboral espanyol, tenint en compte que la pregunta d'investigació vol donar resposta al que suposa que un treballador de PIME s'aculli a aquest permís. S'espera poder contribuir en la conciliació familiar i professional, i consegüentment a la gestió d'unes bones pràctiques en l'empresa per aconseguir maximitzar el seu propi benefici, així com el dels seus treballadors. Mitjançant una anàlisi qualitativa d'entrevistes a professionals en matèria de Legislació Laboral, Seguretat Social, Recursos Humans, Gestió i Direcció d'empreses, així com persones afectades pel permís. I contrastant la informació amb un estudi de freqüències de dos qüestionaris resolts per treballadors de dues PIMES espanyoles de sectors diferents.

Paraules clau: PIME, Permís, Maternitat, Paternitat, Conciliació, Legislació laboral, Selecció, Formació.

ABSTRACT

This work is about a detailed analysis on the real impact of the birth and childcare permit around the business field of the Small and Medium-sized companies that are part of the Spanish employment market, considering that the research question wants to answer what it supposes that a PIME worker takes advantage of this permit. It is expected to be able to contribute to family and professional reconciliation, and consequently to the management of good practices in the company, to manage to maximize their own benefit, as well as that of their employees. Through a qualitative analysis interviews with professionals in the field of Labor Legislation, Social Security, Humans Resources, Management and Executive Business, as well as people affected by the permit. And contrasting the information with a study of frequencies of two questionnaires solved by employees of two Spanish PIMES from different sectors.

Key words: PIME, Permit, Maternity, Paternity, Conciliation, Labor legislation, Selection, Training.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	6
2. ESTAT DE L'ART	8
2.1 Permís per naixement i cura de menor	8
2.2 Legislació bàsica	9
2.3 Estereotips i penalitzacions a la protecció de maternitat	11
2.4 L'actualitat en la conciliació a les empreses espanyoles	13
2.5 Pregunta d'investigació	16
3. OBJECTIUS	17
3.1 Objectiu general	17
3.2 Objectius específics	17
4. METODOLOGIA	19
4.1 Disseny metodològic	19
4.2 Tècniques d'investigació	20
4.3 Tècnica entrevista	23
4.4 Guió entrevista	24
4.5 Tècnica qüestionari	25
4.6 Guió qüestionari	25
4.7 Procediment de recollida d'informació	26
4.8 Fase preanalítica: Transcurs del procés metodològic i participants	26
4.9 Procediment analític	27
5. RESULTATS	29
5.1 Anàlisi dels resultats de les entrevistes	29
5.1 Anàlisi dels resultats dels qüestionaris	36
6. DISCUSSIÓ FINAL	38
6.1 Conclusions.....	38

6.2 Limitacions en el treball	41
6.3 Recomanacions per a noves investigacions	41

REFERÈNCIES

ANNEX A. Guió d'entrevistes i qüestionaris

ANNEX B. Transcripció d'entrevistes

ANNEX C. Anàlisi qualitativa de les entrevistes

Fase 1. Llistat de Codis

Fase 2. Gràfic de codificació de les cites

Fase 3. Anàlisi qualitativa

ANNEX D Estudi de freqüències de qüestionaris

Fase 1 Característiques dels participants A, B

Fase 2 Opinions dels participants A,B

1. Introducció

Amb la finalitat de fomentar una major equitat en l'ambient laboral i facilitar una adequada conciliació entre la vida professional i familiar, la legislació espanyola ha establert polítiques aplicables en el mercat laboral. Un exemple d'aquestes és el que a avui en dia coneixem com Permís per naixement i cura de menor, dirigit a aquells treballadors que necessiten cuidar el seu fill acabat de néixer, el qual els permet absentar-se del seu lloc de treball temporalment. Aquest és un dret inherent a les persones, lícit i absolutament necessari per al correcte desenvolupament del benestar familiar i personal.

No obstant això, en el context de les Petites i Mitjanes Empreses, aquestes regulacions com el permís per naixement i cuidat de menor poden suposar un impacte significatiu. Aquesta tipologia empresarial, a diferència de les grans empreses, no acostuma a comptar amb una gran quantitat de recursos, amb el qual el fet d'imposar mesures relacionades amb aquest permís, provoca alteracions en el seu funcionament. Quines mesures de suport reben les empreses en el moment en què el lloc de treball queda descobert? La resolució d'aquests permisos no hauria de poder cobrir el consegüent problema al qual s'enfronten aquestes empreses?

Aquest treball d'investigació es proposa investigar detalladament l'impacte del permís per naixement i cura de menor en les Petites i Mitjanes empreses que formen part del mercat laboral espanyol. S'examinen les perspectives de professionals en l'àmbit legislatiu i en matèria de Seguretat social, així com les opinions dels empresaris de PIMES, treballadors del departament de Recursos Humans i persones afectades per aquest permís. D'aquesta manera es du a terme unes anàlisis sobre quines són les necessitats de conciliació i consegüentment les bones pràctiques empresarials que s'han de seguir perquè es pugui gestionar de manera correcta aquest aspecte de la legislació laboral, tenint en compte el benefici de les dues parts involucrades.

Mitjançant aquest estudi s'espera poder contribuir a una major conciliació professional i familiar, de manera que d'aquesta pugui resultar un enfortiment per al teixit empresarial i es

promogui que el benestar personal i familiar dels treballadors és tan important com la productivitat per al bon funcionament de l'empresa i l'impacte dels permisos legislatius en aquesta.

2. Estat de l'art

2.1 Permís per naixement i cura del menor

El tema d'investigació que es tracta en aquest treball de fi de grau és el permís per naixement i cura del menor, en relació amb les Petites i Mitjanes Empreses d'Espanya. La metodologia utilitzada per dur a terme la revisió bibliogràfica és la cerca i anàlisi d'articles científics, legislació, jurisprudència, llibres, entre altres fonts d'informació. A continuació es presenten en aquest escrit els resultats de la revisió bibliogràfica organitzats de manera que es divideixen en temes els diferents aspectes que giren entorn de la temàtica del treball.

Com a punt de partida amb relació a aquesta investigació, s'esmenta com a referència fonamental l'article 14 (Constitució espanyola, 1978) el qual estableix que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

Aplicant aquest principi genèric de no discriminació a l'àmbit laboral, s'estableix a l'Estatut dels Treballadors (2015) que els empresaris mai podran discriminar als seus treballadors directament o indirectament per a la seva contractació o una vegada contractats. Més concretament, per a l'objecte d'estudi del treball, es considera l'article 8 de la Llei orgànica per la igualtat efectiva entre homes i dones (2007) que constitueix discriminació directa per raó de sexe, tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Segons López (2023) s'estableix que la maternitat com a factor biològic, pot situar a la treballadora en una posició de desigualtat respecte a les condicions laborals. Sobretot en assumptes com l'accés al treball o el desenvolupament professional. Així mateix, determinades situacions laborals poden afectar el fet que la treballadora presenti una major vulnerabilitat, ja que poden patir riscos laborals de la seva pròpia activitat, afectant la seva salut o a la del fetus. És per aquesta raó que els poders públics han articular un sistema dirigit a la protecció d'aquest col·lectiu de treballadores i ho

trobem regulat legislativament en diferents articles, concretament a la llei de prevenció de riscos laborals, a la Llei general de seguretat social (2015) i a l'Estatut dels Treballadors (2015), respectivament.

2.2 Legislació bàsica

Pel que fa a aquest sistema de protecció del col·lectiu de treballadores creat per els poders públics, aquest és bàsicament el concepte de la Triple Tutela. És un marc normatiu dissenyat com a sistema proteccionista de la dona treballadora durant la maternitat, basat en tres grans pilars. En primer lloc, la tutela preventiva, regulat a la llei de prevenció de riscos laborals i és una protecció pels riscos derivats del treball. En segon lloc, la tutela laboral, regulat a l'Estatut dels Treballadors i com a garantia addicional, que és bàsicament l'accés, la permanència i la sortida del mercat de treball. Finalment, la tutela prestacional, que disposa el reconeixement de les prestacions mèdiques i econòmiques per a les treballadores i ho trobem regulat a la llei general de la seguretat social.

És important destacar que encara que hi hagi existència d'aquest marc normatiu específic que actua com a garantia de la tutela de maternitat en el lloc de treball, es poden produir situacions perjudicials per a la dona, restant efectivitat a aquests textos legals. “Estas se materializan, por ejemplo, a través de discriminaciones directas por razón de sexo, extinciones de contratos de trabajo que no se ajustan a los criterios legales, o a la falta de protección económica y social durante la maternidad en determinados periodos de tiempo. Es decir, se pueden presentar casos en los que la maternidad “penaliza” a la mujer en el ámbito laboral desde diferentes posicionamientos.” (López, 2023a, 2023b).

Lligat a aquesta afirmació citada anteriorment, trobem algunes penalitzacions més que pateixen les dones en condició d'embaràs, encara que hi hagi legislació vigent. Així ho explica Garcia (2021) determinant que les lleis i garanties de conciliació són en realitat nocives per a la permanència de la dona en el treball i el seu desenvolupament professional. S'estableix que aquestes garanties, les tuteles prèviament mencionades, encara que el seu objectiu és permetre a les dones conservar el seu

lloc de treball, aquestes poden afavorir una retirada del mercat laboral per a dedicar-se a la cura dels menors. O bé, involuntàriament a causa de conseqüents represàlies empresarials per a fer efectiu el seu dret. Bàsicament, res comparable amb tenir un treball estable remunerat.

Pel que fa a la tutela prestacional, segons la definició publicada per l'organisme de l'Institut Nacional de Seguretat Social (2024), la prestació per naixement i cura de menor és "Un subsidi que es reconeix als treballadors, durant els períodes de descans legalment establerts, en els supòsits de naixement, adopció, guàrdia amb fins d'adopció i acolliment familiar". També especifica que es tindrà dret al subsidi per naixement i cura de menor a partir del mateix dia en què comença el període de descans corresponent, d'acord amb les normes aplicables en cada cas. L'entitat gestora competent és INSS (Institut Nacional de Seguretat Social) o ISM (Institut Social de la Marina).

Per altra banda, la regulació juricolaboral d'aquest permís es troba a l'Estatut dels Treballadors (2015) publicat al Butlletí Oficial de l'Estat. Específicament a l'Article 48.4, el qual diu el següent:

"El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil".

En aquest mateix article també explica que una vegada han transcorregut les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, el permís es podrà distribuir tal com els beneficiaris ho desitgin, de manera acumulada o interrompuda sempre comunicant-ho amb el preavís de quinze dies

a l'empresa. I a més es destaca que aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

Relacionat amb això, a l'Estatut dels Treballadors (2015) també es remarca que aquesta suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o bé parcial, sempre de previ acord amb l'empresa i persona treballadora. Quan es doni el cas que els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la direcció empresarial podria limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives.

2.3 Estereotips i penalitzacions a la protecció de la maternitat

Pel que fa a la literatura dels últims anys sobre aquest permís per naixement i cura de menor, podem afirmar que s'han produït canvis substancials gràcies al fet que la posició de la dona en el mercat laboral ha evolucionat de manera positiva. Així ho expliquen en l'article d'investigació Garrido et al (2018). De la mateixa manera, els autors també afirmen que avui en dia, encara que hi ha una evolució positiva i notòria del que és el paper de la dona, no podem parlar d'una igualtat laboral definitiva entre homes i dones, ja que encara existeixen indicis de discriminació laboral. A més, la participació dels homes en el treball domèstic no ha crescut al ritme que ho ha fet la dona en el treball remunerat. Al seu torn, en el text d'aquest article d'investigació destaquen que històricament l'entrada de les dones en el mercat laboral estava condicionada a la no existència de responsabilitats familiars i que el treball de la dona era socialment acceptat sempre que no entres en col·lisió amb la divisió de rols de la societat patriarcal.

D'aquest article d'investigació, destaquem més penalitzacions per a la dona, com ara el perjudici laboral que es crea un cop la dona és mare. S'estableix que els estereotips de gènere tradicionals, que es construeixen sobre el concepte de maternitat, tenen un pes molt important sobre les bases ideològiques en què se sustenta la desigualtat. Són un mecanisme molt poderós d'exclusió i

discriminació. En aquest cas, un exemple seria la idea tradicional que la maternitat limitarà el temps que les dones poden dedicar a la seva feina, basada en el fet que són elles les principals responsables de la cura dels fills, i això dona lloc a una percepció negativa de la implicació de la dona en la seva carrera laboral.

També ens parlen sobre la penalització per les dones en condició d'embaràs per la percepció social que es crea al voltant d'aquesta idea. La maternitat condiona a gran escala la percepció social de les dones. Quan una dona és percebuda com a mare, s'accentua la seva feminitat i característiques típiques i estereotipades relacionades amb la cura i les emocions. I sobretot, es consideren més allunyades dels perfils psicològics que es valoren més en el mercat laboral. "Algunas investigaciones muestran que las mujeres que han tenido hijos recientemente se evalúan como menos competentes y menos comprometidas con el trabajo frente a las mujeres que no los tienen y los hombres, independientemente que sean padres o no" (Garrido et al, 2018a, 2018b).

Exposades varies de les penalitzacions que reben les treballadores dins d'aquest marc normatiu, és important veure els límits d'aquest tracte desfavorable en casos reals i com resolen legislativament. En primer lloc, citem les següents Sentències del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, Assumpte Dekker (1988) i Assumpte Mahlburg (1998). En aquestes es declara que el fet de negar-se a formalitzar un contracte de treball amb una persona que és apta per les habilitats del lloc de treball, a causa de les conseqüències perjudicials per a l'empresa que es crearan amb la contractació de la treballadora embarassada, vulnera el principi d'igualtat de tracte regulat a la legislació.

El Tribunal Suprem, mitjançant la sentència de l'Assumpte Enriqueta (2018) conclou que el perjudici econòmic de l'empresa pel fet que la dona contractada no pogués ocupar el seu lloc de treball durant el període del seu permís per naixement i cura, no és una justificació per evitar la seva contractació.

D'acord amb totes les sentències resoltes fins avui en dia i els exemples exposats en els paràgrafs anteriors, diem que en totes les resolucions judicials se segueix la mateixa argumentació. Sempre que hi ha una negativa a l'empresa a contractar a una dona embarassada, a causa dels inconvenients derivats de la situació que al·leguen, es considera tracte desfavorable cap a la dona i el tribunal dicta a favor seu, a causa de declarar una clara discriminació.

És totalment lícit el permís per naixement i cura de menor, ja que és un dret inherent i indiscutible de la dona, estem davant d'un cas de discriminació positiva, però també hi ha una clara discriminació per la part de l'empresa pel que fa a les pèrdues que inevitablement tindrà i no rebrà cap ajuda al respecte. "El probable perjuicio de la empresa, ocasionado por el hecho de que la mujer contratada no pueda ocupar el puesto de que se trata durante el periodo de su embarazo, no está justificado para evitar su contratación. Así, negarse a celebrar un contrato de trabajo, temporal o indefinido, con una candidata que hubiera sido considerada apta para ejercer una actividad concreta, en base a eventuales consecuencias, perjudiciales para la empresa (perjuicio económico), que surgirían por la contratación de una mujer embarazada, vulnera el principio de igualdad de trato consagrado en la normativa europea". (López, 2023a, 2023b, 2023c)

Tal com descriu Selma (2022) "Ahora bien, aunque en el plano teórico los conceptos resultan claros, en la práctica, existen múltiples factores que contribuyen a difuminar esta obligación básica. A estos efectos, aunque a primera vista no parezca que encubren pautas directa o indirectamente discriminatorias, conviene reestructurar"

2.4 L'actualitat sobre conciliació en empreses espanyoles

Actualment, pel que fa a les principals barreres de conciliació entre maternitat i treball, és important destacar que en molts països europeus la incorporació de la dona al treball ha deixat de ser un obstacle a la maternitat, mentre que en el cas espanyol no és així. (Leon & Marcaletti, 2019). En aquest estudi es relata que això és degut a l'absència de polítiques actives d'ocupació juvenil,

programes de conciliació i polítiques de suport a la maternitat. I és per això que els autors impulsen el fet de crear polítiques públiques d'ocupació compatibles amb el fet de formar una família, i afavorir programes de conciliació i igualtat que tinguin un seguiment actiu, i dissenyar polítiques especialment enfocades a dones en l'edat reproductiva i situacions laborals precàries.

També s'explica que els joves espanyols en la societat actual, pateixen unes altes taxes de desocupació així com d'incertesa laboral, i per tant aquests factors estan relacionats directament amb el retard de la maternitat. I és que les dones amb un nivell educatiu alt, consideren el cost de la cura d'un fill com un cost afegit a l'oportunitat laboral. Una circumstància, que diuen que directament es relaciona amb l'actual descens de la fecunditat i la tardana edat per tenir fills, ja que aquest impacte de la inseguretat econòmica, és una variable que ha canviat al llarg dels anys deixant aquests resultats.

A partir d'aquestes informacions, cal que plantejem, el següent: La taxa de fecunditat és dependent de la taxa de participació en el mercat laboral? Responem a aquesta pregunta amb dues investigacions més realitzades des del Centre Internacional de treball i família de l'IESE Business School. (Heres et al, 2000)

El primer d'aquests estudis es va dur a terme als anys 2000-2010 i l'objectiu d'aquest era mesurar el grau d'implantació real de les polítiques de conciliació a les empreses després de la Llei de conciliació (1999), per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. I de la Llei d'igualtat (2007a, 2007b), per a igualtat efectiva de dones i homes. Es va dur a terme mitjançant un qüestionari de 33 preguntes sobre disponibilitat, ús de polítiques de flexibilitat horària i espacial, així com serveis al treballador. També inclouen qüestions referents al “family friendly”¹

¹ Family friendly: El terme es refereix a un servei que es considera adequat per tots els membres de la família. En el context específic d'IFREI, es tracta d'una iniciativa que promou la conciliació entre la vida laboral i familiar dels treballadors. Les empreses que adopten una cultura family-friendly prioritzen tant el benestar de l'organització com el dels seus treballadors, imposant accions que fomenten un equilibri saludable entre ambdós parts. Es basa en crear un entorn que faciliti l'harmonia entre les responsabilitats familiars i professionals.

Com a resultat a les enquestes van elaborar l'Índex IFREI (IESE Family Responsible Employer Index), per mesurar la responsabilitat familiar corporativa (RFC) i el seu impacte en les persones, la societat i els resultats de l'empresa. Aquest és publicava anualment i s'utilitzava per classificar a les empreses en flexibilitat i conciliació. A més, va servir de guia durant més de deu anys per l'elaboració de diferents guies de bones pràctiques a l'empresa flexible en la Comunitat de Madrid i la Generalitat de Catalunya. Es va implantar en 4.781 empreses, d'entre elles 3.285 PIMES.

La segona investigació realitzada pel Centre Internacional de treball i família de l'IESE Business School, (2003) tracta sobre la percepció dels directius i treballadors als principals obstacles en les carreres professionals. Sempre s'obtenen els mateixos resultats, es relaciona amb la presa de decisions empresarials, grau d'afectació que ha tingut el fet de cuidar menors dependents, la xarxa de suport disponible i necessitat de corresponsabilitat familiar i els usos del temps. L'origen d'aquestes conclusions, s'afirma que és el fet de la dèbil implantació de polítiques de conciliació i igualtat en les empreses, penalització implícita de la maternitat i el que tot això suposa en les carreres professionals de les dones en relació amb la contractació, promoció, salari...

“El miedo a perder el empleo, a no ser promocionadas o seleccionadas en un determinado proceso de selección, actúan como freno en la toma de decisiones sobre la maternidad” “La generación femenina del pleno empleo se enfrenta a diversos dilemas a lo largo de su trayectoria. Su toma de decisiones es disyuntiva: o trabajo o familia. Las políticas deberían lograr de nuevo esa conjunción entre ambos mundos, fomentando la corresponsabilidad y normalizando el hecho social de la maternidad y la paternidad en la empresa y en la sociedad civil”. (Leon & Marcaletti, 2019a, 2019b).

El projecte IFREI (IESE Family Responsible Index) d'IESE, mencionat prèviament va constituir un índex de clima en les empreses i va obtenir finançament d'organismes importants com el Ministeri de treball i Assumptes Socials. L'objectiu sempre era mesurar el grau d'implantació de la conciliació

en les empreses. Tenint en compte sempre les característiques concretes de cada empresa, els directius, pressupost i tracte als treballadors respecte de promocions, horaris, entre altres.

En aquest punt, la tesi doctoral de Leon (2009) està totalment d'acord amb els estudis explicats, conclou que hi ha una elevada relació entre la presència de dones en la plantilla, la dimensió i el sector de les empreses, amb relació al grau de flexibilitat o conciliació que es dona als treballadors d'aquestes.

2.5 Pregunta d'investigació

Un cop plantejada tota la bibliografia estudiada sobre el tema, s'han detectat alguns aspectes interessants així com àmbits que no han sigut quasi estudiats. Sobretot, com podem observar no hi ha informació que expliqui el punt de vista de les empreses pel que fa a aquest permís. I és en aquest punt, on sorgeix la pregunta d'investigació entorn de la qual girarà aquest treball de fi de grau. **Des del punt de vista de les petites i mitjanes empreses, que suposa que un treballador s'aculli a un permís per naixement i cura de menor?**

És important destacar que aquesta pregunta d'investigació s'ha creat a partir de la manca d'informació que s'ha trobat en la recerca bibliogràfica, pel fet que ha sigut una limitació important a l'hora de cercar antecedents i estudis sobre aquest tema, no hi havia quasi informació sobre l'impacte del permís per part de les empreses. És a dir, la problemàtica que s'ha trobat concretament ha sigut que hi ha molts estudis sobre el permís per naixement i cura de menor des de la perspectiva dels beneficiaris, els pares i mares. Però, pel que fa a l'altra part del permís que és l'empresa, no hi ha pràcticament informació i és per això que s'ha considerat interessant buscar el perquè d'aquesta poca informació, quasi nul·la i indagar en les afectacions del permís per a les Petites i Mitjanes Empreses.

3. Objectius

3.1 Objectiu General

Com a objectiu general en aquest treball de fi de grau es vol donar resposta a una situació que no és gaire visible en la societat actual.

- Investigar l'impacte del permís de naixement i cura de menor en l'àmbit laboral i productivitat de les petites i mitjanes empreses.

3.2 Objectius específics

Per a poder donar resposta a l'objectiu general, desglossem en objectius específics les diferents parts d'aquest. Seran els següents:

- Recollir valoracions de professionals en l'àmbit de gestió i administració d'empreses, sobre el que opinen de l'efecte de la baixa per maternitat, en la vida professional i carrera laboral de les persones afectades. Examinar les perspectives empresarials i sindicals sobre l'impacte del permís en les Petites i Mitjanes Empreses. També les creences de les mateixes treballadores, dones que s'acullen a la baixa.
- Investigar els costos directes i indirectes que suposarà per les Petites i Mitjanes empreses el fet que un treballador sol·liciti una baixa per maternitat o paternitat, incloent-hi la importància d'una correcta gestió del departament de recursos humans.
- Avaluar quines necessitats tenen els empresaris i treballadors quan es troben davant d'aquesta situació d'acolliment a permís de maternitat o paternitat, amb la finalitat de crear una major conciliació i la no discriminació de la conjugació de vida familiar i laboral.
- Configurar un model de bones pràctiques per la correcta gestió i execució, en l'àmbit intern del permís, en funció d'allò que demanen i necessiten els treballadors i els empresaris.

Mitjançant aquests objectius es vol crear una base per a poder donar resposta a la pregunta d'investigació d'aquest treball de fi de grau. Quines dificultats hi ha, com es gestiona el permís per

naixement i cura del menor a les petites i mitjanes empreses. I analitzar la posició de les dues parts interessades, de manera que s'avaluï la contraposició de situacions i es trobi un ideal mètode de conciliació familiar i laboral. Més concretament, investigar com aquestes baixes per maternitat o paternitat impacten a les empreses del mercat laboral espanyol, i com aquestes poden adaptar-se a la situació i que sigui beneficiosa per les dues parts, pels treballadors i per l'empresa. També, es vol desenvolupar un treball en el qual s'exposa una qüestió innovadora, i sobre el que no tenim quasi informació actualment.

4. Metodologia

4.1 Disseny metodològic

Els objectius d'aquest estudi no es basen a investigar quines són les estadístiques reals a escala quantitativa de les petites i mitjanes empreses sobre els permisos per naixement i cura del menor, tampoc en saber les dades exactes de persones que s'acullen a baixes de maternitat i conseqüentment tenen afectacions directes a l'àmbit laboral. Amb aquest estudi el que es vol dur a terme és una aproximació a les vivències de les persones en situació de permís per naixement i cura de menor, sobretot dones, ja que són les principals afectades en aquesta situació. També, es vol conèixer les opinions de les petites i mitjanes empreses en aquests casos concrets, com els afecta aquesta determinada situació realment des de la seva posició. Es vol profunditzar en el que realment significa pels treballadors i pels empresaris el procés que s'estudia i com els afecta personalment aquesta situació, donant així la resposta al Gap que s'ha trobat en la revisió bibliogràfica.

Per tant, el disseny metodològic que s'utilitza és una examinació qualitativa de les determinades dades relatives al procés. Es du a terme mitjançant fonts primàries, concretament entrevista, estudi de cas i qüestionari. No obstant això, per a poder resoldre cada objectiu específic es fa ús de dues tècniques d'investigació concretes.

Pel que fa a la mostra, es delimita el grup de població amb el que realitzarem les dades de l'estudi, s'empra un cert nombre de persones seleccionades prèviament, considerant les característiques interessants pel treball que aporta cada una d'elles. També s'escull un cert nombre d'empreses que actuaran com a representació del mercat espanyol actual amb l'objectiu d'obtenir les dades necessàries per a la investigació.

3.2 Tècniques d'investigació

Pel que fa al primer objectiu específic:

- **Recollir valoracions de professionals sobre el que opinen de l'efecte de la baixa per maternitat en la vida professional i carrera laboral de les persones afectades. Examinar les perspectives empresarials i sindicals sobre aquest fet. També les creences de les mateixes treballadores, dones que s'acullen a la baixa.**

Mitjançant entrevista semiestructurada de preguntes específiques i obertes, podem conèixer les experiències i valoracions de les diferents persones afectades, ja que ens aporta flexibilitat en les respostes. Es du a terme entrevista a dos empresaris, els caps de dues petites i mitjanes empreses del mercat laboral espanyol i de sectors diferents. D'aquesta manera, les dues persones poden donar la seva opinió de manera extensa i lliure en funció de les preguntes plantejades.

També s'entrevista a dues persones afectades pel permís per naixement i cura del menor, concretament una persona que s'incorpora a l'empresa després de gaudir el permís, i una dona embarassada que comença el període de permís. Així doncs, podem contrastar les opinions de persones en situacions diferents que s'acullen a la mateixa baixa laboral i pertanyen a diferents empreses, investigant els possibles resultats, respecte de contractació, promoció i perspectives de desenvolupament professional des de les pròpies vivències d'aquests.

Per una altra banda, s'entrevista a un representant sindical, per comprendre les seves opinions sobre la protecció a la maternitat, aporta la visió des d'una altra perspectiva del mercat laboral espanyol, important de considerar per a les nostres anàlisis.

La segona tècnica d'investigació que utilitzem per a resoldre aquest objectiu específic, és mitjançant un qüestionari anònim, dirigit a dues empreses de diferents sectors. Es formulen una sèrie de preguntes tancades i curtes, amb respostes poc extenses, ja que d'aquesta manera volem aconseguir que una quantitat més gran de persones afectades responguin de manera directa i sincera, i així contrastar-ho amb les respostes obertes de les entrevistes.

Pel que fa al segon objectiu específic:

- **Investigar sobre els costos directes i indirectes que suposarà per les petites i mitjanes empreses el fet que un treballador sol·liciti una baixa per maternitat o paternitat, incloent-hi la importància d'una correcta gestió del departament de Recursos Humans.**

Per aquest objectiu específic, es du a terme l'entrevista semiestructurada de preguntes específiques i obertes, a dues persones encarregades del departament de recursos humans. Treballadors de sectors diferents dins del mercat laboral espanyol, com a mostra representativa. Persones que s'encarreguen de selecció de personal i amb experiència en el procés de baixa per maternitat, ja que d'aquesta manera poden donar les seves valoracions respecte al que han viscut personalment i quina és realment la importància d'una bona gestió del departament en aquests casos.

També utilitzarem les entrevistes als dos caps de petites i mitjanes empreses pel que fa a les seves determinades valoracions sobre els costos indirectes i indirectes, i la seva opinió respecte al departament de recursos humans en situacions com la de la protecció a la maternitat. Fent ús d'aquesta mostra representativa de petites i mitjanes empreses podem comparar les diferents experiències i percepcions sobre els costos directes i indirectes associats a les baixes per maternitat i paternitat.

Per obtenir un punt de vista diferent i complementar les informacions, es realitza una entrevista semiestructurada a dues persones de l'àmbit de la legislació en el marc espanyol, especialistes en matèria de dret laboral i seguretat social. Concretament, una entrevista a una inspectora de treball i seguretat social, qui amb les seves nocions de seguretat social i treball podrà aportar una visió més legal i sobretot actual pel que fa a la situació i obstacles dels treballadors quan volen acollir-se a la baixa per maternitat i situacions en què s'hagi trobat. En segon lloc, s'entrevista a un gestor que actualment treballa en una PIME i que a més ha sigut empresari durant trenta-tres anys de la seva pròpia gestoria. Podrà donar opinions molt importants amb tota l'experiència que posseeix.

Pel que fa al tercer objectiu específic:

- **Avaluar quines necessitats tenen els empresaris i treballadors quan es troben davant d'aquesta situació d'acolliment a permisos de maternitat o paternitat, amb la finalitat de crear una major conciliació i la no discriminació de la conjugació de vida familiar i laboral.**

Pel que fa a aquest objectiu, utilitzem la tècnica d'investigació estudi de cas, en què ens centrem a estudiar l'objectiu específic a través d'un cas concret. Escollim una dona que sigui gerent d'una petita i mitjana empresa en el mercat espanyol, i una treballadora d'aquesta empresa que hagi passat recentment per la baixa de maternitat, però ja estigui reincorporada.

D'aquesta manera, amb aquesta mostra representativa podem esbrinar com ha viscut la treballadora personalment aquesta conciliació familiar i laboral i quines són les necessitats concretes que ha viscut. Per part de l'empresari igual, podrem veure que és el que ha ocorregut pel que fa a conciliació, discriminació i les necessitats a les quals s'ha vist sotmesa durant aquest temps.

Aquesta informació la contrastem amb un qüestionari enviat a aquesta mateixa empresa i també a una altra empresa més, en el que ens centrarem en les necessitats de les dues parts, la conciliació i la possible discriminació en aquesta situació.

Pel que fa al quart objectiu específic:

- **Configurar un model de bones pràctiques per la correcta gestió i execució, en l'àmbit intern del permís, en funció d'allò que demanen i necessiten els treballadors i els empresaris.**

Es dona resposta a aquest objectiu mitjançant entrevistes semiestructurades a diferents personalitats que posseeixen característiques concretes. Es du a terme entrevista a un director de recursos humans qui amb els seus anys d'experiència pot donar la seva opinió respecte a quines bones pràctiques creu que s'haurien de seguir dins de les petites i mitjanes empreses. També entrevistem a dues persones encarregades de l'àrea de recursos humans en dues empreses diferents.

Per una altra banda, i per a tenir una visió diferent, s'entrevista a un treballador de gestoria especialitzat en el dret laboral, que ha treballat també com a gerent d'una petita i mitjana empresa, amb els seus coneixements sobre el departament laboral i direcció pot donar la seva opinió respecte a les necessitats tant dels empresaris com dels treballadors, fent una valoració sobre quines creu que serien unes bones pràctiques per una correcta gestió del permís per naixement i cura del menor.

Utilitzem també qüestionaris anònims dirigits a treballadors de dues empreses diferents, incloent-hi una pregunta en la qual hagin d'opinar sobre quines creuen que serien les pràctiques adequades que s'haurien de generar des de l'empresa per a poder gestionar correctament aquest permís. Així doncs, obtindrem les respostes de diverses persones diferents afectades pel permís, ja que aquesta és dirigida tant a directius com a treballadors afectats i no afectats.

Per tant, gràcies a tota la informació sobre les experiències personals dels professionals entrevistats, l'estudi de cas concret, i els qüestionaris anònims dirigits a un ampli nombre de persones, es pot dur a terme un estudi dels resultats. Tota aquesta metodologia, junt amb la revisió bibliogràfica realitzada en el marc teòric del treball, permet extreure les valoracions i característiques més importants del que cada professional creu sobre aquest Gap concret. I a partir de l'anàlisi qualitativa de les dades que s'extreuen, es pot dur a terme un model de bones pràctiques.

4.2 Tècnica Entrevista

Es du a terme una entrevista semiestructurada, de manera que es formulen preguntes que permeten una resposta ampla i general, per aconseguir que l'entrevistat expliqui les seves experiències, valoracions i opinions de manera extensa. Combina preguntes específiques per a poder esbrinar aquelles coses concretes que ens interessin, amb preguntes més àmplies per a trobar respostes més extenses. Amb aquesta tipologia d'entrevista s'assoleixen uns resultats aptes per respondre la pregunta d'investigació i els objectius que s'han plantejat.

Es du a terme entrevista a diferents personalitats involucrades i amb experiència en el permís per naixement i cura del menor i la seva afectació en les petites i mitjanes empreses.

4.3 Guió Entrevista

El guió de les entrevistes semiestructurades es realitza aplicant l'efecte "embut", és a dir fent referència a una metàfora amb la forma d'un embut. Aquest és un mètode en què primerament es duen a terme 4 preguntes genèriques, amples (com la primera part d'un embut) i posteriorment preguntes específiques (com la part final de l'embut). Amb aquest mètode s'aconsegueix crear un ambient de tranquil·litat i fluïdesa, on la persona entrevistada es pot sentir còmode amb les preguntes que se li plantegen.

Per tant, la primera part de l'entrevista són preguntes que no tenen molta rellevància pel que fa a les qüestions de l'estudi, però que d'aquesta manera introduïm a l'entrevistat en el nostre estudi, perquè la comunicació sigui bona i expliqui tantes coses com sàpiga, que es vagi deixant anar a l'hora de respondre. A més, d'aquesta manera no alteren les percepcions del nostre participant, si es comença fent preguntes més àmplies i genèriques no estarà condicionat.

En relació amb la segona part de l'entrevista, s'han formulat 10 preguntes específiques per trobar la resposta a les dades que volem extreure de manera concreta. La persona entrevistada en aquesta part respondrà de manera més extensa en les qüestions que ens interessin per a donar resposta a les qüestions d'investigació plantejades en aquest treball.

En aquestes preguntes més específiques trobem també subapartats dins d'aquestes en què ens permeten saber coses més específiques sobre allò que preguntem, dades que són d'interès pel treball. És important remarcar també que durant el transcurs de l'entrevista, el mateix entrevistador pot afegir algun dubte espontani després de l'explicació del participant, per poder esbrinar alguna cosa més concreta que no es tenia prevista o quelcom interessant per la pregunta d'investigació.

El guió de les entrevistes es troba a l'annex d'aquest treball, així com les transcripcions corresponents.

4.4 Tècnica Qüestionari

El qüestionari que es du a terme en aquesta investigació qualitativa permet obtenir dades de manera puntual, ja que la quantitat de persones que entrevistem no és tan gran com per resoldre la qüestió plantejada en l'estudi. Com és evident, no podem respondre per tot el mercat laboral espanyol. Per això a les entrevistes s'han escollit 8 professionals de l'àmbit laboral que ens interessa, que són una mostra representativa.

Per aquest motiu i per complementar aquestes informacions, es realitza un qüestionari per poder complementar la informació assolida i processar-ho de manera correcta amb les dades que extraïem.

Es durà a terme un qüestionari anònim dirigit a dues empreses diferents, on respondran 10 treballadors d'aquestes, independentment del càrrec que ocupin. Respondran tant directius, com treballadors afectats com persones alienes al nostre estudi, aconseguint així opinions variades i sinceres sobre el fet estudiat.

4.5 Guió Qüestionari

El qüestionari és de tipologia mixta, en aquest s'inclouen un conjunt de preguntes que no consten de prèvia codificació, combinant amb preguntes tancades que sí que estan precodificades. Les persones que responen al qüestionari poden fer-ho de manera oberta, donant la seva opinió i amb el coneixement que tenen respecte a la pregunta que se'ls planteja. D'aquesta manera es respon tant als objectius com a la pregunta d'investigació.

Els qüestionaris es troben en l'annex d'aquest document, així com la transcripció de les respostes.

4.6 Procediment utilitzat per la recollida d'informació

En primer lloc, es realitzen les 8 entrevistes semiestructurades i en aquestes es recull informació de diferents professionals en l'àmbit de petites i mitjanes empreses, recursos humans, legislació en matèria de dret laboral, seguretat social. I també, treballadors afectats pel permís per naixement i cuidat del menor.

La informació s'extreu de la mateixa manera en els diferents casos. Es duen a terme preguntes específiques sobre el treball i tal com va sorgint, es van duent a terme més preguntes espontànies sobre la informació que la persona entrevistada proporciona. Finalment, per extreure les dades concretes que interessin pel treball es fa un anàlisi qualitativa de les dades recollides. Aquesta anàlisi qualitativa té diferents fases on es porta a cap una codificació de la informació per extreure bons resultats.

En segon lloc, pel que fa als qüestionaris, es duu a terme un estudi de freqüències per analitzar la informació de les persones que han respost. Es creen dues taules mitjançant Excel per cada empresa, la primera taula recull les dades personals dels participants, sexe, edat i si s'han acollit al permís per naixement i cuidat del menor. En la segona taula trobem les respostes concretes de cada participant, organitzats de manera que es pot realitzar un estudi de les opinions concretes i com aquestes es repeteixen en funció de la persona que respon.

4.8 Fase preanalítica: Transcurs del procés metodològic i participants

Pel que fa a les entrevistes, en aquesta anàlisi qualitativa de les dades recollides, extraïem informacions rellevants per respondre les inquietuds del treball. Cal destacar que alguna entrevista conté moltes cites, així com codis perquè la informació que la persona entrevistada proporciona és molt rellevant per la investigació. No obstant això, hi ha altres entrevistes, concretament dos, en què les persones entrevistades no responen exactament allò que volem saber, amb el qual són entrevistes que no han pogut aportar gaire informació respecte a qüestions del treball.

És important deixar constància del fet que no s'ha trobat a cap representant sindical que volgués respondre les qüestions plantejades a l'entrevista, amb el qual aquesta entrada de dades no l'he pogut fer. Tampoc he pogut realitzar l'estudi de cas pel fet que a que ha resultat molt difícil que una persona afectada pel permís de naixement i cura de menor acceptes, tenint en compte que en l'estudi s'analitzava la situació de maternitat/paternitat recentment gaudida davant del seu cap. Per tant, ho havia previst, però no s'ha pogut fer, és una qüestió una mica delicada per les dues parts. Per part de l'empresari no era cap problema, però els treballadors afectats no han volgut donar opinions davant de qui ha regulat el seu permís, preferien fer-ho en model d'entrevista, qüestionari, més confidencialitat.

Pel que fa als qüestionaris, és interessant destacar que en les dues empreses a les quals vaig enviar-ho, anava dirigit a 10 persones en cada una d'elles, independentment del càrrec que exercien i de si havien gaudit del permís per naixement i cura del menor o no l'havien gaudit. I bé, es destaca que dels 20 participants, el 35% no tenen fills però sí opinions respecte de la maternitat i paternitat. Malgrat això, el 50% no va voler respondre alguna de les qüestions plantejades. El que s'ha acabat fent és analitzar totes les respostes en conjunt i dividint la informació en apartats per sexes i entre si havien gaudit el permís o no.

4.7 Procediment analític

S'ha utilitzat l'aplicació informàtica software ATLAS TI per codificar la informació de les transcripcions de les entrevistes. Primerament, s'han realitzat diverses lectures de les 8 entrevistes. I posteriorment s'ha procedit a subratllar aquelles informacions que es consideren interessants i útils per la investigació. I així, el que s'ha creat són cites per cada una de les informacions subratllades. Un cop tenim totes les cites, s'han creat codis en els quals englobem les diferents cites en funció de la informació que ens proporciona. Aquests codis s'engloben en diferents grups de codis en funció de la categoria de tema.

Per l'estudi de freqüències del qüestionari s'ha fet ús de l'eina Excel per poder analitzar les respostes de manera que es quantifiquen les opinions dels participants.

5. Resultats

5.1 Anàlisi dels resultats de les entrevistes

Es descriu l'anàlisi qualitativa de les 8 entrevistes mitjançant els informes creats amb l'aplicació informàtica ATLAS TI. S'han creat un total de 126 cites codificades en 12 codis. Aquests 12 codis s'han classificat en 6 categories en funció de la informació que proporcionen.

En primer lloc, la categoria A) Afectacions a l'empresa.

- Afectacions econòmiques i de productivitat, s'han englobat 10 cites en les entrevistes A, B, D, E i F, en aquestes les persones entrevistades coincideixen en varies de les seves explicacions. Es comenta que el fet econòmic per l'empresa és de gran valor, destacant que l'empresa no guanya res. Tot i que tenir ajuda per part de Seguretat Social pel que fa a bonificacions provoca que no sigui el cost més important en els casos de permís per naixement i cuidat de menor. Amb el qual, la reducció d'aquest 100% de bonificacions que ha ocorregut aquest setembre en la legislació, provoca que amb aquest canvi, les empreses tinguin més costos econòmics. Tradueixen el cost econòmic en productivitat, ja que tots els entrevistats estan d'acord amb el fet que una persona que s'acull a la baixa i que rendeix molt, deixa un treball a l'empresa que finalment ha de resultar acabat de la mateixa manera. I automàticament, tots els entrevistats lliguen el fet de la productivitat amb les substitucions de personal establint que el cost econòmic serà més elevat si la persona substituïda realment no es de profit pel que fa a cobrir el lloc de treball. Tenint en compte el procés d'adaptació, formació, ja que en termes econòmics es tarda un temps determinat en rendir de manera adequada. També es comenta en l'entrevista F), la reducció de jornada, perquè després de gaudir del permís, s'ha de contractar a una altra persona per fer l'altra meitat de la jornada, el qual és un cost també.
- Afectacions organitzatives i de selecció, han aparegut en aquest codi 14 cites, de manera que és el segon amb més quantitat de cites respecte als altres. Ha resultat citat en totes les

entrevistes menys en la F). És més important per l'empresa l'afectació organitzativa i de selecció que no l'afectació econòmica i de productivitat. Expliquen que és impossible substituir a una persona clau, especialitzada, amb una formació específica o bé amb una certa responsabilitat dins de l'empresa. No és coherent que algú de fora de l'empresa pugui substituir la feina d'aquesta persona perquè no ho coneix i no és real que pugui fer-se. Es parla de la dificultat de substituir i formar a persones amb càrrecs de responsabilitat, directors i també a persones de perfil obrer sobre manipulació de màquines amb formació molt específica. La persona entrevistada B) comenta que és un dret de la persona comunicar-ho amb quinze dies d'antelació, però des del punt de vista de l'empresa és un marge limitat de temps quant a substitució i formació. L'entrevistada C) comenta que a la seva empresa opten per no realitzar cap substitució per què és un cost que en l'àmbit organitzatiu i de formació no poden assumir. El cost es quantifica repartint el treball entre els altres treballadors, sense contractar a cap substitut. Tots els entrevistats comenten que és complicat el temps que has d'esperar que la persona es formi, és necessària una adaptació directa i això és molt complicat. L'entrevistat E) parla del sector serveis en què el client no pot esperar 3 o 4 mesos a què la persona estigui formada, necessita la solució de manera immediata, amb el qual és una gran afectació organitzativa.

En segon lloc, la categoria B) Discriminació del sexe femení a l'empresa.

- Discriminació a la dona, apareixen un total de 13 cites en les entrevistes realitzades. L'entrevistat A) comenta que el sector de l'administració pública és un reclam per les dones i de fet està feminitzat, és així degut a les bones condicions de conciliació que s'ofereixen. Moltes dones opten per treballar a l'administració pública perquè així poden tenir fills amb tranquil·litat, tot i que això els privi de fer una carrera tan ràpida com la de l'home. A més, quan se'ls hi limita quelcom quant a què la seva parella de sexe masculí agafi les mateixes responsabilitats sobre el fill, ho veuen malament i no ho veuen com una lluita de gènere. Elles

mateixes assumeixen que els interessa més assumir el rol domèstic. Tendim a donar culpa als empresaris, però en molts casos és la mateixa dona qui es limita perquè prefereixen cuidar als fills. L'entrevistada E) comenta que encara hi ha discriminació a la dona i és gràcies als acomiadaments nuls que va disminuint, protegeixen les maternitats perquè abans moltes dones eren acomiadades per l'empresari quan es quedaven embarassades i actualment la llei no ho permet. Coincideix amb aquest raonament la persona F) que explica que si a una entrevista va una embarassada no l'agafaran, l'agafen després perquè és un cost que pots evitar com a empresa. De manera que la dona continua sent discriminada a les empreses i així també ho confirmen les persones entrevistades H) i G).

- Discriminació específica en promoció i contractació, consta de 9 cites en què es diu que s'ha evolucionat molt pel que fa a la discriminació, tot i que hi ha empresaris que no tenen compte el fet de ser dona en edat de quedar embarassada hi ha altres que sí. Però l'accés a la feina continua sent més complicat que per als homes, ja que aquesta baixa per l'empresa és un càrrec. A les entrevistes encara pregunten sobre les intencions respecte a tenir fills, clarament discriminatori. En canvi, pel que fa a la promoció dins de l'empresa no hi ha discriminació, perquè demostres el teu valor, però el que sí que hi ha és un condicionament, i és que és complicat poder seguir el ritme i han de demanar reduccions, dies lliures,... Això és el que fa que disminueixin les possibilitats d'ascendir.

En tercer lloc, la categoria C) Problemes associats a la maternitat i paternitat,

- Problemes associats a la maternitat, hi ha un total de 13 cites en les entrevistes realitzades. Per una dona amb una carrera laboral i un lloc de treball de qualitat en el seu sector, absentar-se de la feina per una maternitat és un impacte enorme, afecta segur. A les empreses constantment hi ha actualitzacions, amb el qual tenint un fill perds segur perquè no absentar-te és impossible. L'entrevistada C) comenta que aquesta baixa l'agafen els treballadors de les empreses, perquè els autònoms no es poden permetre absentar-se setze setmanes.

L'entrevistada F) explica que en ser un fet temporal no afecta tant quan són empreses grans amb molts treballadors, el qual no és un cost, en canvi, en altres empreses amb pocs treballadors la maternitat sempre porta problemes associats. No obstant això, els entrevistats coincideixen que és un dret que s'ha de complir i un tema social, les empreses no estan fora de la societat. Es destaca en les entrevistes F i H que no tenen el mateix efecte totes les maternitats, en funció de la importància que té per l'empresa en l'àmbit laboral la persona que l'agafa.

- Permís paternitat, consta de 6 cites en les entrevistes, sent el penúltim codi amb menys quantitat de cites repetides. Això és degut al fet que, tal com expliquen a les entrevistes A), D) i E), el permís de paternitat continua veient-se a la societat com complementari al de la dona. Si l'home té un lloc de responsabilitat no agafa la baixa perquè ja està la dona cuidant el seu fill. A més si agafen la baixa, continuen treballant des de casa, en canvi, una mare no, està molt més focalitzada en el seu fill. A l'entrevista A) es comenta que és cert que hi ha hagut un canvi important de fa cinc anys a ara, però normalment els homes demanen el permís partit i això és un perjudici per les empreses perquè en comptes de cobrir 16 setmanes han de cobrir 4 o 6 i és molt més difícil per la substitució i formació. L'entrevistat E) diu que des de la perspectiva dels empresaris els hi costa assimilar que un home s'agafi la baixa quan saben que la mare ja està amb el fill, per tant, no s'agafen al 100% i seguit com les dones. Acostumen a fer parcialitat sense causar molt perjudici a l'empresa.

En quart lloc, la categoria D) Conciliació laboral i familiar.

- Bones pràctiques a l'empresa, ha aparegut 13 vegades com cites en les entrevistes. A la majoria d'empreses es duen a terme les substitucions amb personal de dins de l'empresa. Acostumen a substituir a una persona de responsabilitat per algú del mateix departament, promocionant així als treballadors de l'empresa d'un nivell inferior que coneixen les funcions. Per tant, substitueixen aquesta segona baixa amb una persona de fora perquè les funcions

són menys complicades i de menys responsabilitat. Els entrevistats coincideixen que per realitzar una bona pràctica, el que s'ha de fer és que el coneixement es quedi a l'empresa, és a dir, que no només sàpiga una persona fer les coses, sinó que el que sap aquesta persona es quedi com a valor afegit a l'empresa i pugui continuar realitzant-se així quan aquesta persona falli. S'ha d'intentar retenir el talent de les persones. Una bona pràctica que també ajuda als treballadors que han de conciliar és el teletreball i flexibilitat horària, més ampliada en cas de ser progenitor de menors.

- Necessitat de conciliació, aquest és el codi que menys vegades ha aparegut en les entrevistes amb un total de 5 cites. En general, les persones entrevistades coincideixen que les conciliacions en les empreses tendeixen a ser dolentes i és per això que s'agafen excedències i reduccions de jornada. I estableixen que com a necessitat de conciliació seria viable fer un acompanyament a les persones que assimilen el lloc de treball, o un programa de 'mentoring', tutoria,... I que aquests es fessin abans que comences el període de descans, per poder aprendre millor les funcions directament amb la persona que serà substituïda. També que es pogués combinar el teletreball d'una manera molt reduïda per no desvincular-se del tot, així es podria reduir l'impacte que té la baixa, ja que a la pràctica les persones afectades continuen treballant des de casa i podria ser més impermeable.

En cinquè lloc, la categoria E) PIMES,

- Gestió de Recursos Humans, hi ha 5 cites englobades en aquest codi, de manera que és un dels tres que menys vegades ha aparegut en les entrevistes. En l'entrevista D) i F) es comenta que el departament de recursos humans és el que s'encarrega de tot el procés en els permisos per naixement i cura de menor. D'altra banda, l'entrevista F) comenta que quan és necessària una substitució es reuneix el departament per si han de substituir a la persona o bé poden fer les funcions els companys i no cal substitució. I es destaca el fet que no és el mateix buscar substitució per algú que realitza funcions mecàniques que des del primer moment està

funcionant que no per exemple una feina de direcció, que no sap fer ningú més que la persona de baixa.

- Impacte en PIMES, apareixen 14 cites referents a aquest codi, sent així un dels que s'ha repetit més. En totes les entrevistes coincidien en el fet que per una gran empresa una baixa per maternitat o paternitat no té importància, en canvi, per un autònom o PIME és un perjudici molt important i sempre hi haurà pèrdues, ja que sempre van justos de personal i si falta algú ja està faltant un percentatge important de la plantilla. Repercuteix en l'empresa, en els altres treballadors que tenen més càrrega de treball i en el servei que es dona al client. Per tant, una empresa petita no contractarà a una noia embarassada ja que no està preparada per assumir la seva falta durant els mesos de baixa. També influeix que si és una empresa amb treballadors no qualificats serà menys l'impacte que si tens treballadors qualificats, ja que no necessites fer una selecció ni formació tan exhaustiva perquè el treballador sigui rendible. Concretament, l'empresària de PIME en l'entrevista C) comenta el gran problema que va ser per ella el post de maternitat, una reducció de jornada que és fins que el nen té dotze anys, durant tant temps no ho pots assumir, tens perjudici econòmic i laboral. Tot i que el treballador també cobra menys.

En sisè lloc, la categoria F) Situació actual i possibles millores,

- Millores d'equilibri de la situació, aquest ha sigut el codi que més vegades ha aparegut, amb un total de 16 cites en les entrevistes. Les persones entrevistades consideren que les millores per equilibrar aquesta situació podrien ser les següents: Tornar a implementar que es pugui deduir de la quota de cotització al 100%, és a dir, que el fet de tenir una persona en situació de permís per naixement i cuidat de menor no suposes un cost. L'entrevistada B) comenta que per la dificultat de cobrir la parcialitat de la baixa, es podria contractar a un treballador per realitzar tota la substitució i quan el substituït tornes al seu lloc de treball, destinar-lo a un altre lloc. Així contínuament fins que finalitzes tota la baixa, d'aquesta manera estalviarien

molt les empreses en altes, baixes i seleccions de personal. Serien contractes d'interinitat continuats en el temps per cobrir els períodes. L'entrevistada C) parla sobre el fet que la persona en situació de baixa pogués teletreballar unes hores proporcionals per resoldre les qüestions més importants de l'empresa. O bé, que en comptes de fer substitucions, dins del mateix equip poguessin repartir-se hores extra per resoldre la feina de la persona que està de baixa. L'entrevistada D) aporta que el govern hauria de crear polítiques que incentivessin a les empreses perquè les seves treballadores poguessin tenir fills i no fos un perjudici la seva contractació. En general, en totes les entrevistes el que s'estableix és que les empreses haurien de rebre més subvencions i ajudes per part de l'estat perquè en aquestes situacions no hi hagués perjudicis. I per part de les empreses, el fet de tenir gent polivalent, tenir més d'un responsable, perquè si falta una persona, aquesta pugui ser formada per als altres que també saben les funcions.

- Regulació actual del permís, hi ha 11 cites dins de les entrevistes. En aquestes s'estableix que hi ha característiques d'aquest que són discriminatòries per l'empresari, com és el fet de la reducció de jornada. No es pot acceptar qualsevol horari, ja que es necessita el servei quan hi ha feina, no a les 22:00 de la nit per exemple. En moltes de les entrevistes es comenta que s'hauria d'allargar més el temps de baixa per a les mares, així com a altres països europeus que tenen una millor legislació i és la veritable conciliació. L'entrevistada B) comenta que hauria de fer-se prestació no permís. És a dir, que per part de seguretat social es cobrés el 100% del salari estant en permís per maternitat o paternitat. Així com les excedències, que estigués subvencionat.

5.1 Anàlisi dels resultats dels qüestionaris

En l'empresa A

- Les participants de sexe femení, són 3 les dones que sí que han agafat el permís per naixement i cuidat de menor i dues que no. D'aquestes tres, dues comenten que l'experiència va ser positiva, amb falta d'informació per part de l'empresa i provocant la pèrdua de dies de vacances en el cas d'una de les participants. No obstant això, la participant E, comenta que no va ser positiva l'experiència perquè la van acomiadar de l'empresa a conseqüència de la maternitat assumint que no tindria tant temps per l'empresa. Pel que fa a les seves opinions sobre les necessitats que té l'empresa en aquests casos, les 4 coincideixen en el mateix. Expliquen que l'empresa necessita dur a terme un procés de selecció per substituir a la persona de baixa i una formació. També es destaca que una empresa gran ho té més fàcil que no una petita respecte a recursos de personal i pressupost. Les 5 responen afirmativament a què existeix discriminació a l'empresa, tot i que actualment menys que anys enrere. També coincideixen totes en la resposta negativa sobre la conciliació de vida familiar, creuen que la legislació actual no ho contempla de manera correcta. Algunes d'elles afegixen: Poden fer-se més coses com un permís per a quan el nen està malalt, ajudes a les vacances d'estiu escolars, horaris compactats i jornades laborals ben vistes pels empresaris i adaptades a la conciliació. Més temps per poder cuidar els familiars.
- Els participants de sexe masculí, són 3 els que sí que s'han aollit al permís per naixement i cuidat de menor, un d'ells en els últims cinc anys. Els altres dos participants no han tingut fills. En aquest cas, dos participants no creuen que hi hagi discriminació en les empreses, mentre que tres d'ells sí. Creuen que els costos són econòmics, com el sou de la persona que està de baixa. Tres dels participants creuen que la legislació actual és correcta pel que fa a conciliació, però l'home que fa menys de 5 anys que ha estat de baixa per paternitat comenta que no és correcta, que hauria d'existir més parcialitat. És important destacar que dos dels participants van tenir els fills quan no existia el permís, només tenien 2-3 dies i consideren que actualment és molt millori els hagués agradat tenir-ho.

En l'empresa B

- Les participants de sexe femení, són 5 i d'aquestes, tres no han agafat el permís i dos si fa més de cinc anys, aquestes comenten que van sentir pressió per part de l'empresa i poc suport de superiors. Totes 5 confirmen que existeix discriminació a l'empresa per les persones que agafen maternitat/paternitat. Pel que fa a les necessitats de l'empresa parlen de substitucions a treballadors vitals, sobretot en les PIMES i les pressions en reduccions de jornada. Totes les participants han contestat negativament a la pregunta sobre la conciliació, consideren que no és correcte la legislació actual per què s'hauria d'allargar el permís i donar més facilitats al tornar. Parlen de programes de suport a les empreses que no poden suportar costos així i una de les entrevistades explica que haurien de posar sancions als empresaris que discriminen.
- Els participants de sexe masculí, tots s'han acollit al permís per naixement i cuidat de menor, un d'ells en els últims cinc anys. Tres d'ells consideren que sí que existeix discriminació en les empreses en casos de maternitat i dos no. Pel que fa a les necessitats de l'empresa, destaquen que per una petita molts i per una gran pocs. I que serà el cobrir el lloc de treball i formar a una persona. Pel que fa a conciliació, tots han contestat de manera negativa. Consideren que haurien de donar més ajudes a les empreses i famílies, que no tinguin tantes pressions fiscals les empreses, a més d'allargar el permís i imposar jornada intensives.

6. Discussió Final

6.1 Conclusions

Pel que fa al primer objectiu, les valoracions de professionals en l'àmbit de gestió i administració d'empreses, sobre l'efecte de maternitat en la vida professional de les persones afectades, es conclou que aquest fet marca un abans i després en el moment en què una persona decideix ser mare o pare. I és que la carrera laboral tendeix a descendir a causa que aquesta persona ha d'absentar-se del seu lloc de treball durant un cert temps, el que provoca que no estigui actualitzada i es perdin moltes de les facultats que s'adquireixen treballant diàriament. És important destacar que això ocorre sobretot amb les dones, ja que tendeixen a ser les que s'acullen al permís per naixement i cuidat de menor en la seva totalitat i a temps complet, i a més també acostumen a reduir-se la jornada o agafar excedències. És quelcom molt comú que els homes no acostumen a fer, en termes generals. Les creences de les mateixes treballadores, de les dones, són principalment el motiu que provoca aquesta situació i és que, són elles les que decideixen prioritzar la cura del nadó i prefereixen ser les que es redueixen la jornada o adoptar els altres beneficis que regula la legislació, a què ho dugui a terme la seva parella de sexe masculí. Tanmateix, hi ha dones que tendeixen a prioritzar la seva carrera laboral i això ocorre normalment quan són autònomes o bé empresàries de petites i mitjanes empreses perquè no poden permetre-es agafar una baixa durant tantes setmanes, com si que ho fan les treballadores per compte d'altri, perquè legislativament i en termes d'eficiència laboral és pràcticament impossible.

Respecte a les perspectives empresarials, podem concloure que la legislació espanyola hauria de diferenciar entre empreses grans i empreses petites i mitjanes, ja que són dues tipologies empresarials totalment diferents, no juguen amb les mateixes condicions pel que fa a pressupost, personal,... Tenint en compte que el mercat laboral espanyol es caracteritza per PIMES, quelcom lògic seria promulgar regulacions diferenciades atenent les necessitats i costos d'oportunitat.

Pel que fa al segon objectiu, la gestió del departament de recursos humans és totalment clau en el procés de maternitat o paternitat, ja que durant la investigació he pogut comprovar que són els treballadors d'aquest departament els encarregats de regular-ho, encarregant-se que l'empresa pugui continuar funcionant correctament. Partint d'aquesta base, els costos directes i indirectes que suposa per les petites i mitjanes empreses el fet que un treballador sol·liciti la baixa per maternitat o paternitat es resumeixen en les afectacions organitzatives i de selecció i formació de personal. Evidentment, també hi ha afectacions econòmiques però aquestes són el resultat de la mateixa desestabilització de la productivitat i l'ambient organitzatiu. Els costos reals de la falta d'un treballador, destacant que no causen el mateix impacte tots els treballadors, i que dependrà de les funcions que es realitzin i la importància del càrrec, el que ocasiona un cost és el coneixement adherit a la persona que falta perquè consegüentment aquest falta també a l'empresa. I l'empresa ha d'intentar funcionar amb una cama, metafòricament, perquè en el moment de selecció de personal ningú podrà substituir al complet aquell càrrec important. A més que el procés de formació és un inconvenient perquè no tenen temps per formar al nou personal. Per això les empreses tendeixen a substituir les baixes d'alts càrrecs amb gent de la mateixa empresa. De manera que el cost directe i indirecte dependrà del valor afegit que aporta a l'empresa la persona determinada. En un supòsit ideal seria la retenció de talent la resposta a aquest interrogant, de manera que el coneixement de la persona en situació de permís, quedi a l'empresa.

Pel que fa al tercer objectiu, els treballadors necessiten prioritzar el seu benestar personal i familiar, sobretot el del nadó, de manera que necessiten un permís equitatiu i adequat a la situació. Es conclou que actualment a Espanya es necessita una millor conciliació perquè encara hi ha discriminació en la conjugació de vida familiar i laboral. Una evidència és que el permís actual és millor que anys enrere, però encara no s'ha arribat a la veritable conciliació, hauria d'acostar-se més a la legislació que tenen alguns països europeus que els treballadors poden gaudir del permís durant un any complet i sense pressions.

Per altra banda, els empresaris necessiten que la seva empresa continuï funcionant i que el fet de perdre un treballador no signifiqui directament una pèrdua per l'empresa. Els resultats han de seguir de la mateixa manera productiva, i en cap moment, el benestar del treballador hauria de provocar un malestar en l'empresa.

Pel que fa al quart objectiu, configurar un model de bones pràctiques per la correcta gestió i execució, en l'àmbit intern del permís, són moltes les opcions que tenim per dur a terme aquest model. Seguint les necessitats dels empresaris i treballadors, algunes de les bones pràctiques que poden implementar-se en l'empresa serien la retenció de talent a l'empresa, com he mencionat prèviament. També, tractar de fidelitzar als treballadors de l'empresa, donant unes bones condicions durant el permís. Sobretot la condició de flexibilitzar horaris perquè puguin coincidir amb els horaris escolars, i també és molt important promocionar el teletreball, creant així una correcta conciliació. Pel benefici de l'empresa podrien existir programes d'acompanyament per formar a les persones que entren a realitzar les substitucions, que la mateixa persona que faltará fes les explicacions pertinents. A més, d'intentar que en cada departament hi hagi més d'un responsable que conegui les funcions claus, parlem de polivalència.

Finalment, i amb totes les explicacions anteriors ha de quedar clar l'última conclusió i més important que he extret d'aquesta investigació, i és que, es fa evident el fet que si no hi ha una bona conciliació a l'empresa, el treballador no pot gaudir de benestar personal i familiar. Per tant, si no es dona ajuda per part dels organismes, a les petites i mitjanes empreses en aquests casos, no s'incentiva a què els seus treballadors puguin tenir fills de manera lliure i sense pressions, l'únic que està causant és una doble discriminació. Si les empreses tenen uns costos significatius en el moment en què una persona vol agafar la baixa per maternitat o paternitat, i sobretot en els casos de maternitat, el que està succeint és una discriminació cap a l'empresa. L'empresa no pot contractar lliurement perquè està subjecte a una regulació perjudicial que posteriorment acabarà creant el doble de feina per

l'empresari i per la mateixa empresa. I per part dels treballadors amb aquestes condicions que son discriminats perquè tenen més difícil l'accés al mercat. Estem davant d'una doble discriminació.

6.2 Limitacions en el treball

Durant la realització del treball he trobat diversos obstacles que han provocat que el treball tingui la forma final que posseeix actualment. Quan vaig començar a realitzar la revisió bibliogràfica vaig trobar-me en la situació que no hi havia quasi informació sobre el punt de vista de les empreses pel que fa a l'impacte d'aquests permisos. Bibliogràficament era molt fàcil trobar articles, llibres, revistes sobre el punt de vista de les dones i els homes, de com els afecta el permís per naixement o cuidat de menor en l'àmbit laboral, però des del punt de vista de les empreses vaig trobar moltes limitacions. És per això que finalment vaig començar a crear aquest treball, per crear informació per aquest Gap concret mitjançant els meus propis recursos.

També, m'he vist limitada perquè he acabat comprovant que és un tema delicat, molts el consideren aquest com un tema "tabú". És evident que per als empresaris és un cost que els agradaria no tenir, i pels treballadors és un dret que els agradaria millorar, així que he trobat que moltes persones prefereixen no respondre per no buscar problemes amb l'empresa o a l'inrevés.

Finalment, pel que fa a la desinformació que existeix en general, tant per part de persones afectades pel permís, com per empresaris que deleguen totes les funcions relacionades al departament de recursos humans. La majoria de gent no sap com funciona aquest permís fins que ho viu de primera mà, són realment les persones que es dediquen a legislar-ho o bé a regular-ho dins de l'empresa les que tenen els coneixements que tothom hauria de poder tenir a l'abast, en termes d'equitat de coneixement.

6.3 Recomanacions per noves intervencions.

Per a noves intervencions recomanaria obrir el ventall de mostra representativa, ja que si decidim investigar l'impacte del permís per naixement i cura del menor, és cert que per millorar la

investigació es podria realitzar una investigació centrada en un nombre elevat de PIMES del mercat espanyol i els seus pertinents departaments de recursos humans.

També dur a terme una anàlisi més concreta de la legislació i els diferents canvis que es van fent perquè sempre està canviant i evolucionant i és important estar actualitzat en termes legals per poder així implementar millores de conciliació.

Referències

Constitució espanyola (BOE núm. 311, de 29 de desembre de 1978).

Institut Nacional de Seguretat Social.

<https://www.seq-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/de513c99-5885-48bd-8c66-45d2c97ad947/41021nym#41021NyCMial.es>

Llei orgànica 3/2007 del 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones. (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. (BOE núm. 269, del 10 de novembre de 1995).

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

López Roldán, P.(2023). La protección de la maternidad en el ordenamiento jurídico laboral. Avances y retos en las tutelas preventiva, laboral y prestacional. Universidad de Córdoba.

García Martínez,M.L.(2018). Maternidad y Discriminación de las mujeres en el Empleo. Anales de Derecho. Revista Científica de la Universidad de Murcia. 35(2).

[Vista de Maternidad y Discriminación de las Mujeres en el Empleo \(um.es\)](#)

Garrido Luque, A. & Álvaro Estramiana, J.L. & Rosas Torres, A.R.(2018).Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicosociológico. Universidad de Madrid. [Archivo PDF].

Reial decret legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

Real decret legislatiu 8/2015, del 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. (BOE núm. 261, de 31/10/2015).

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees. 08 de novembre de 1990. Assumpte Dekker 177/1988 (Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees. 1991,73)

Sentència del Tribunal de Justícia de les comunitats Europees. 03/02/2000 Assumpte Mahlburg C-207/1998 (Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees 2000, 14)

Sentència del Tribunal Suprem. 26/02/2018 (Repertori de Jurisprudència 2018,1056).

Selma Penalva, A. (2022). Lo que no se dice sobre la igualdad de género. Brecha de Género: Realidades y propuestas.

Sánchez Miret, C & Villena Tudela, N. Conciliació i corresponsabilitat: una perspectiva feminista. [Archivo PDF].

[conciliacio-i-corresponsabilitat.pdf \(irla.cat\)](#)

Landwerlin, G. M., García, J. R., Balsas, P. R., & Bustamante, M. C. C. (2019). El camino hacia permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles en España. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (141), 15-36. [Archivo PDF].

Leon Llorente, C.,& Marcaletti, F. (2019). Maternidad y trabajo: una aproximación al análisis de decisiones de las mujeres españolas. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (141), 53-82. [Archivo PDF].

León Llorente, C. (2016). Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. Universidad Internacional de Catalunya.

<https://doi.org/10.14198/fem.2016.27.13>

ANNEX A**GUIÓ ENTREVISTES I QÜESTIONARI****1. Guió entrevista per a empresari de PIME (ANÒNIM)**Part I: Preguntes genèriques

1. Quina és la seva edat, en trams de 10 anys?
 - a) 20-30
 - b) 40-50
 - c) 50-60+
2. Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa que dirigeix?
 - a) En quin sector la trobem?
 - b) Quin nombre de treballadors té actualment l'empresa?

Part II: Preguntes específiques

3. En relació amb les baixes per maternitat i paternitat, quina política utilitzeu l'empresa quan un treballador es vol acollir a aquest permís?
4. Recorda el cas d'algun treballador que hagi tingut una baixa per maternitat/paternitat a l'empresa?
 - a) Podria explicar el procés que es va seguir?
 - b) Durant aquest procés va ocórrer algun inconvenient a l'empresa?
5. Considera que el fet de tenir un fill actualment condiciona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?
 - a) Pel que fa a l'accés a la feina, contractació i posteriorment promoció? O bé alguna altra cosa.
6. Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes?

- a) Creu que tots els treballadors causen el mateix impacte a l'empresa?
7. I pel que fa a les necessitats que té vostè com a empresari d'una petita i mitjana empresa en aquestes situacions, creu que es cobreixen correctament o manquen algunes coses?
8. Quins creu que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació?
- a) Econòmicament, productivitat i pel que fa al tema de contractació, selecció de personal? I si en vol afegir algun més.
9. Pel que fa al correcte funcionament de l'empresa quant manquen determinats treballadors, considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per a l'acolliment de les baixes?
10. La seva empresa consta d'algun programa més beneficiós per a la conciliació de les baixes per maternitat i paternitat?
11. Considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcte pel que fa a la conciliació i no discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat o paternitat? Si us plau, argumenti la seva resposta.

2. Guió entrevista treballador departament RRHH

Part I: Preguntes genèriques

1. Quina és la seva edat, en trams de 10 anys?
- d) 20-30
- e) 40-50
- f) 50-60
2. Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa en la qual treballa?
- a) En quin sector la trobem?
- b) Quin nombre de treballadors té actualment l'empresa?

Part II: Preguntes específiques

3. En relació amb les baixes per maternitat i paternitat, quina política utilitzeu l'empresa quan un treballador es vol acollir a aquest permís?
4. Quina és la importància del departament de recursos humans pel que fa al procés de baixes per maternitat i paternitat?
 - a) Pel que fa a selecció de substitucions i altres tràmits del procés.
5. Recorda el cas d'algun treballador que hagi tingut una baixa per maternitat/paternitat a l'empresa?
 - a) Podria explicar el procés que es va seguir?
 - b) Durant aquest procés va ocórrer algun inconvenient a l'empresa?
6. Considera que el fet de tenir un fill actualment condiciona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?
 - a) Pel que fa a l'accés a la feina, contractació i posteriorment promoció? O bé alguna altra cosa.
7. Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes?
 - b) Creu que tots els treballadors causen el mateix impacte a l'empresa?
8. I pel que fa a les necessitats que té vostè com a treballador d'una petita i mitjana empresa en aquestes situacions, creu que es cobreixen correctament o manquen algunes coses?
9. Quins creu que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació?
 - a) Econòmicament, productivitat i pel que fa al tema de contractació, selecció de personal? I si en vol afegir algun més?
10. Des del seu punt de vista, pel que fa al correcte funcionament de l'empresa i pels mateixos empresaris, quant manquen determinats treballadors, considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per a l'acolliment de les baixes?

11. La seva empresa consta d'algun programa més beneficiós per a la conciliació de les baixes per maternitat i paternitat?
12. Considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcte pel que fa a la conciliació i no discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat o paternitat? Si us plau, argumenti la seva resposta. model bones pràctiques.

3. Guió entrevista treballador afectat per al permís per naixement i cuidat del menor

Part I: Preguntes genèriques

1. Quina és la seva edat, en trams de 10 anys?
 - g) 20-30
 - h) 40-50
 - i) 50-60
2. Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa on treballa?
 - a) En quin sector la trobem?
 - b) Quin nombre de treballadors té l'empresa?
 - c) Quina antiguitat té vostè a l'empresa?

Part II: Preguntes específiques

3. En relació amb quant vostè va acollir-se a la baixa per maternitat/paternitat, quan va ser?
 - a) Era el primer cop?
 - b) Podria explicar la seva experiència?
4. Està content/a amb com va funcionar la seva baixa?
5. Va tenir algun inconvenient a l'empresa, pel fet de voler agafar la baixa, quedar embarassada, o altres?

- a) Si és així, podria explicar si algun cop ha sentit discriminació, ja sigui a l'estar reincorporada a l'empresa actual en la qual treballa, o bé en el moment d'acollir-se al permís?
 - b) Pel que fa a l'accés a la feina, contractació i posteriorment promoció? O bé alguna altra cosa.
- 6.** Considera que el fet de tenir un fill actualment condiona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?
- a) Així ho has sentit vostè?
- 7.** Quina política utilitza l'empresa en la qual treballes quan un treballador es vol acollir a la baixa per maternitat o paternitat?
- 8.** Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes?
- c) Creu que tots els treballadors causen el mateix impacte a l'empresa?
- 9.** I pel que fa a les necessitats que té vostè com a treballador d'una petita i mitjana empresa en aquestes situacions, creu que es cobreixen correctament o manquen algunes coses?
- 10.** Quins creu que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació?
- b) Econòmicament, productivitat i pel que fa al tema de contractació, selecció de personal? I si en vol afegir algun més?
- 11.** Des del el seu punt de vista, pel que fa al correcte funcionament de l'empresa i pels mateixos empresaris, quant manquen determinats treballadors, considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per a l'acolliment de les baixes?
- 12.** La seva empresa consta d'algun programa més beneficis per a la conciliació de les baixes per maternitat i paternitat?

- 13.** Considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcte pel que fa a la conciliació i no discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat o paternitat? Si us plau, argumenti la seva resposta.

4. Guió entrevista Inspector de treball i seguretat social

Parte I: Preguntas genéricas

1. ¿Cuál es su edad en tramos de 10 años?
 - a) 20-30
 - b) 40-50
 - c) 50-60+
2. ¿Podría realizar un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja?
 - a) ¿En qué sector la encontramos?
 - b) ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?
 - c) ¿Qué antigüedad tiene usted en la empresa?

Parte II: Preguntas específicas

3. En cuanto a las bajas por maternidad y paternidad, ¿Sabe que política utiliza su empresa cuando un trabajador quiere acogerse a esta clase de permiso?
4. ¿Recuerda el caso de algún trabajador que haya estado en situación de baja por maternidad/paternidad en la empresa?
 - a) ¿Podría explicar el proceso que se siguió ?
 - b) Durante este proceso, ¿ocurre algún inconveniente en la empresa?
5. ¿Considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?

- a) ¿En cuanto al acceso al trabajo, contratación y posteriormente promoción? O bien otros aspectos.

6. ¿Podría dar su opinión personal sobre de qué manera cree que influye en la empresa esta tipología de bajas? **(y en el sector privado, que opinión tiene)**

- a) ¿Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto en la empresa?

7. Y por lo que respecta a las necesidades que tiene usted como trabajador en estas situaciones, ¿Cree que son cubiertas correctamente o se descuidan algunas cosas?

8. ¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación?

- a) Económicamente, productividad y por lo que respecta al tema de contratación , selección de personal? Y si quiere añadir alguno más. **(en empresa privada también)**

9. Desde su punto de vista, en cuanto al buen funcionamiento de la empresa y para los mismos empresarios, cuando faltan determinados trabajadores, ¿ Considera que es correcto el mecanismo que existe actualmente para acogerse a estos permisos?

10. ¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de bajas de maternidad y paternidad?

11. Considera que la legislación española que existe en la actualidad es correcta en cuanto a conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad ? Argumente su respuesta, por favor.

5.Guíó entrevista Gestor

Parte I: Preguntas genéricas

1. ¿Cuál es su edad en tramos de 10 años?

- a) 20-30
 - b) 40-50
 - c) 50-60+
2. ¿Podría realizar un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja?
- a) ¿En qué sector la encontramos?
 - b) ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?
 - c) ¿Qué antigüedad tiene usted en la empresa?

Parte II: Preguntas específicas

1. Por lo que respecta a las bajas por maternidad y paternidad, ¿Sabe que política utiliza su empresa cuando un trabajador quiere acogerse a esta clase de permiso?
2. ¿Podría dar su opinión personal sobre de qué manera cree que influye en la empresa esta tipología de bajas?
- a) ¿Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto en la empresa?
3. Y por lo que respecta a las necesidades que tiene usted como trabajador de PYME en estas situaciones, ¿Cree que son cubiertas correctamente o se descuidan algunas cosas?
4. Recuerda el caso de algún trabajador que haya estado en situación de baja por maternidad/paternidad en la empresa?
- a) ¿Podría explicar el proceso que se siguió ?
 - b) Durante este proceso, ¿ocurre algún inconveniente en la empresa?
5. ¿Considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?
- a) ¿En cuanto al acceso al trabajo, contratación y posteriormente promoción? O bien otros aspectos.
6. ¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación?

- a) Económicamente, productividad y por lo que respecta al tema de contratación , selección de personal? Y si quiere añadir alguno más.
7. Desde su punto de vista, en cuanto al buen funcionamiento de la empresa y para los mismos empresarios, cuando faltan determinados trabajadores, ¿ Considera que es correcto el mecanismo que existe actualmente para acogerse a estos permisos?
8. ¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de bajas de maternidad y paternidad?
9. Considera que la legislación española que existe en la actualidad es correcta en cuanto a conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad ? Argumente su respuesta, por favor.

Guió qüestionari ANÒNIM dirigit a dues empreses diferents

1. Quina edat te?
- Resposta oberta
2. Sexe
- a) Dona
 - b) Home
 - c) Prefereixo no respondre
3. Ha agafat la baixa per maternitat/paternitat?
- a) Sí, en els últims 5 anys.
 - b) Sí, fa més de 5 anys.
 - c) No
4. Si l'anterior resposta és afirmativa, podria fer un breu comentari sobre la seva experiència?
- Va ser positiva o té alguna queixa?

- Resposta oberta

5. Creu que les persones que agafen la baixa per maternitat/paternitat acostumen a ser discriminades per l'empresa?

- a) Si
- b) No
- c) Altres.

6. Quins creu que són els costos i les necessitats dels empresaris en el moment que un treballador s'acull a un permís per naixement i cura del menor?

- Resposta oberta

7. Creu que la legislació actual contempla de manera correcta la conciliació de vida familiar i laboral?

- a) Si
- b) No
- c) Si la resposta és NO, proposaries algun canvi/millora per una regulació més beneficiosa del permís?

ANNEX B**TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTES**

Fase 1. ENTREVISTA A.

ENTREVISTAT A, 52 anys, Director de Recursos humans:

A. Quina és la seva edat, en trams de 10 anys?

B. Tinc 53 anys, osigui el tram de 50 cap a més.

A. Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa en la qual treballa?

B. Jo treballo a una empresa del sector públic, de la generalitat, adscrita al departament de territori que prové de la fusió d'una societat anònima també depenen de la generalitat amb una part i uns departaments. Per tant, nosaltres som una entitat que tenim personal laboral i personal funcionari.

A. Perfecte, en quin sector la trobem?

B. Estem a polítiques d'habitatge

A. I quin nombre de treballadors té actualment l'empresa?

B. Entre personal laboral i funcionari, tenim al voltant d'uns 500 treballadors.

A. Molt bé, doncs si li sembla passem a les preguntes específiques d'aquesta entrevista

B. Clar, endavant Ariadna.

A. En relació amb les baixes per maternitat i paternitat, quina política utilitzeu l'empresa quan un treballador es vol acollir a aquest permís?

B. Nosaltres tenim com a empresa pública, tenim tots els avantatges que té el sector públic. Per tant, el permís de maternitat està reconegut i a més a més, nosaltres tenim, que no ho té la generalitat, durant el primer any tenim la reducció de la jornada del 80% de la jornada cobrant el 100% de les retribucions. Per tant, en principi això està millor que en les empreses privades.

A. Quina és la importància del departament de recursos humans pel que fa al procés de baixes per maternitat i paternitat?

B. En principi és un dret que tenen els treballadors, per tant els recursos humans no tindrien massa a fer. El que sí que tenim es el tema de les cobertures, val, per un tema d'oportunitat i com que tenim recursos limitats intentem invertir els recursos de cobertura en els llocs que son d'estructura. Sempre tenim llocs d'estructura a gent que se'ns envà o gent que ampliï, que aquests llocs ens interessa més cobrirlos que no les maternitats. Que passa, que per un tema de política d'igualtat hem fet l'esforç de cobrir maternitats i paternitats perquè no es pugui eludir aquest impacte.

Ara bé, només cobrim el període de maternitat o la paternitat. Pensa que nosaltres tenim , una persona quan agafa la maternitat, si no agafa la baixa abans per maternitat, que podria agafar-se el permís, pero com nosaltres tenim retribuit al 100%, el tenim complementat. Per tant, la gent s'agafa la baixa a partir del mes 6 o 7. Després tenen la maternitat, tenen la lactància que la poden compactar i tenen el primer any de reducció de jornada. A mes a mes tothom es deixa les vacances sense gaudir, per gaudir les després. Per tant al final acaba sent que quan una persona té un fill, esta un any més o menys fora de l'empresa. Al principi ho cobriem tot però com que per tema pressupostari, no teniem partides de substitucions, sino que cobriem vacants no cobertes, doncs al final només cobrim el període de maternitat, no cobrim la lactància ni cobrim les vacances. Això a habitatge els perjudica pero en principi tothom ho assumeix.

Després tenim el permís de paternitat, l'estem cobrint, tot i que pel permís de paternitat es una miqueta enrenou per nosaltres, perquè els pares el que fan es que les primeres setmanes evidentment estan amb la mare pero després es volen agafar el segon període quan la mare acaba. I que passa que nosaltres hem de fer una oferta, tenim plaçes públiques per cobrir. Significa publicant en un portal, en aquest portal ha d'estar uns 15 dies, triguem unes 3 o 4 setmanes en fer el procés i cobrir. Això ens surt a compte quan hem de cobrir 4 o 5 setmanes. A mes a mes la persona que agafem, per què si el

pare hem de cobrir els dos trams, no podem agafar la mateixa persona, sinó que haurem d'agafar una persona pel primer període i una persona pel segon, i això ens és poc eficient la veritat. De fet pel primer quasi sempre ho fem, pel segon a vegades no ho fem.

A. Es raonable, i pel que fa a selecció de substitucions i altres tràmits del procés?

B. Clar, la idea es que si que cobrim, el que passa és que nosaltres quan tenim poca gent per cobrir, ens interessa més cobrir les vacants que no cobrir les maternitats, perquè al final acabaran tornant. Ho fem com a política d'empresa i no cobrim les IT per exemple, la majoria d'IT no les cobrim perquè no ens surt a compte fer-ho. Nosaltres ho fem per donar visibilitat dins de l'empresa que la maternitat no te tant impacte.

A. Recorda el cas d'algun treballador que hagi tingut una baixa per maternitat/paternitat a l'empresa? Podria explicar el procés que es va seguir? Durant aquest procés va ocórrer algun inconvenient a l'empresa?

B. Tenim varios de maternitat, paternitat actuals. Ara estan gaudint maternitat un parell i paternitat que jo tingui en compte, dos. El que passa que hem d'entendre una cosa, no es el mateix una baixa per maternitat, bueno no només maternitat sinó també baixa per IT, d'una persona amb un lloc que forma part d'un equip que moltes persones fan aquesta feina, que una persona amb un lloc singular, val i això es el que afecta molt, també en l'aspecte d'igualtat i els sostres de vidre, en un lloc de molta responsabilitat no sustituible val. Un lloc de directora, perquè jo sóc director de recursos humans, si jo agafes un permís de paternitat es poc realista pensar que algú pot substituir. No perquè jo sigui especial sino porque es un lloc que tardes molt temps en entendre perquè ets responsable de generar una política que si una altre persona la podria fer en un altre sentit i no seria coherent i perquè costa entendre que vingui algú de fora a substituir un lloc de tanta responsabilitat per sobre de gent que hi ha a dintre.

En aquests casos, en alguns, al que hem apostat es en cobrir-los per persones de dintre i després el que fem es cobrir la baixa que deixa aquesta persona escollida. Aquesta persona la baixa que deixa temporalment la cobrim amb ella val, pero no sempre es viable.

A. Clar, una persona de dins entendrà millor el treball que es fa que no una persona de fora no?

B. Exacte, però per exemple jo en recursos humans tinc tota la part que es formació en relacions laborals, tinc selecció, formació,.. la persona de formació no te ni idea de la resta d'àmbits o la persona d'organització no te ni idea, per tant teoria pot pero es difícil.

A. Potser es podria seguir algun procés d'acompanyament per aprendre el lloc de treball de la persona que agafa la baixa, durant el temps abans de començar el permís?

B. Clar, però això suposa dos coses, primera que t'han de dir que hi ha la maternitat, val que no tothom es valorable ja que hi ha alguns casos de gent que la porten a darrer terme i no ho volen dir i segona que tu ja precondiciones que aquella persona sera l'escollida i això no siempre es fácil porque sempre está la sospita de que afavoreixen a persones del teu equip sobre unes altres per cobrir.

Si que seria viable, seria fer algun programa de 'mentoring' o algun programa de tutoria, pero es poc realista pensar que segons quins llocs en poc temps els pots arribar a assimilar.

El que acaba fent a la pràctica, es que s'acaben agafant la baixa mínima i després treballen desde casa sense que consti. Nosaltres tenim ara un pacte que acaba al juny de teletreball com a màxim dos dies a la setmana i ho consideren un dret.

A. Considera que el fet de tenir un fill actualment condiciona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?

B. Condiciona moltíssim, jo no tinc fills i m'agradaria dir que no i soc especialment sensible i sempre intento que no afecti. Però ja no només un, normalment venen dos quan no venen tres. Clar, per una

persona professional segons a quin nivell està al top del seu sector, absentar-se tres anys a la feina es brutal. Es molt difícil que això no li afecti. Jo per exemple, jo ara deixo la feina al setembre i em substituirà una persona que ha tingut dos fills, clar, ara porta ja 4 o 5 anys amb nosaltres però aquests dos fills li van trencar la carrera vulguis que no, perquè no la va substituir ningú, perquè el seu lloc no és substituïble. I evidentment ha perdut molta actualització, per tant el fet de tenir un fill impacta segur. Hi ha una cosa que havíem proposat nosaltres que era obligar als pares a agafar el permís de paternitat, perquè l'impacte fos igual de dolent per l'home que per la dona però el que passa que hem tingut, sobretot en pandèmia es que les dones tampoc ho veuen bé. Nosaltres per exemple amb el teletreball vam dir, que les dones que tinguessin fills i no els poguessin cuidar, podien tenir si eren monoparentals els 5 dies a la setmana teletraballant i si no s'ho havia de distribuir amb la seva parella i per tant, 2 dies i mig. Que passa, que moltes dones diuen; escolta que el meu marit és autònom i no es pot agafar cap dia, per tant jo vull agafar tota la setmana. Elles mateixes estaven assumint que els interessa més assumir el rol de cures domèstiques i quedar-se amb aquesta història.

De fet a administració ja fa molt temps que ho veiem, que es un reclam per moltes dones, que les condicions que tenim són molt avantatjoses, per tant moltes assumeixen que volen treballar a administració perquè poden tenir fills amb tranquil·litat i tot i que això els hi priva de fer una carrera tan ràpida com pot fer un home.

A. I que considera pel que fa a l'accés a la feina, contractació ja no tant, promoció dins de la feina, quan dones esta en una edat de tenir fills o així, creus que influeix?

B. Jo me negat, i tinc instruccions a la meua agenda de que això no pot influir val, però jo conec a companyes i algunes d'elles amb grans càrrecs, que ha prioritzat a dones més grans perquè les dones joves sabien que anaven a tenir fills. De fet, jo he cobert un lloc important de nòmina amb una noia de 24 anys, que ara es casa i li estem fent un regal de massatge i hotel, i donem per suposat que d'aquí poc temps, tindrà un fill i ho estem assumint.

És complicat, però vull dir és difícil poder anar en contra del que és la realitat. I la realitat és que les dones han de tenir fills perquè els homes no els poden tenir, l'espècie s'ha de continuar val. Pensar que això no te impacte a la casa, difícil. La meua feina acadèmica normalment és més de com retenir el talent, però no talent de la persona si no com fer que el coneixement es quedi a la casa i no tant a les persones, i això és una solució perquè evidentment quan una persona es brillant és aquesta persona, no es el lloc. Però d'alguna manera has de conseguir que allò que aquella persona sap fer, la casa pugui fer-ho quan ella no hi sigui i es la única manera que se'm acut.

A més vull destacar que a l'administració pública, entre els horaris que tenim i les facilitats que tenim per conciliació doncs és un reclam per les dones. Clar quan els hi dius; ho sento, que el teu marit agafi les mateixes responsabilitats, no ho veuen com una lluita de gènere, ho veuen com què l'empresa esta fastidian.

A.Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes? Creu que tots els treballadors causen el mateix impacte a l'empresa?

B.Evidentment no causen tots el mateix impacte a l'empresa. Però el problema es que seria una mica mesquí pensar que és només la maternitat la que causa aquest problema perquè hi ha altres situacions, la rotació també causa aquest impacte en aquests llocs de més elevada qualificació, excepte que siguin nichos d'un tema que només el porta aquesta empresa, tenen més demanda professional fora, per tant, el problema no és tant que la persona falti perquè està de maternitat sino que tu siguis dependent tant d'aquesta persona val, i es inevitable.. Si fem una analogia amb els equips de futbol, Messi n'hi ha un i si Messi hagués hagut d'agafar la baixa cada cop que tenia un fill, el Barça estaria tremolant. Però això és el que hi ha, vull dir, no podem inventar-nos masses més coses. Podem mirar que si no hi ha molts Mesi, hi ha altres jugadors que puguin suplir més o menys, però és cert que un jugador brillant, un treballador professional brillant la seva marxa causa impacte. Tant impacte per maternitat com peque se'l emporti una altre empresa, a menys si durant la maternitat tu li dones unes

condicions en les que ell se senti reconegut per la empresa, potser, perquè també hi ha molt desagraït, potser es quedi i tinguis una retenció de talent amb aquesta persona.

A. Quan fas el símil amb el Messi i dius que l'empresa tremola, en quins aspectes penses?

B. Pensa que normalment, jo sempre els hi dic a la meua gent, a administració la gent no vol compartir informació perquè sap que llavors si la té ell, serà imprescindible per la empresa. I jo sempre he intentat que els equips siguin mínim de dos persones i treballin en equip, també perquè si una persona falla, perquè la pot atropellar un tramvia, jo no em quedi coix amb aquest coneixement, jo no puc conèixer tot el que fan els meus treballadors, jo no se fer nòmines, jo estic especialitzat en uns temes i no conec al detall els altres.

El que t'intento dir és que l'important no és que fan, sinó com ho fan, que jo els valoro perquè fan de la millor manera possible allò que han de fer, però allò del que fan moltes empreses no ho saben. O sigui se'n va un treballador i moltes empreses no saben que estava fent, ni quins passos hauria de fer per aconseguir allò que feia. Aquest coneixement ha de quedar a l'empresa, l'altre cosa es que tu desenvolupis perquè el treballador tingui unes competències proporcionals que li facin fer allò amb excel·lència, però el que fa hauria de quedar a l'empresa i normalment avui en dia, no passa.

A. I pel que fa a les necessitats que té vostè com a treballador en aquestes situacions, creu que es cobreixen correctament o manquen algunes coses?

B. Si, haviam treballar a l'administració pública i en aquest sector es un xollo. Jo de fet, faig moltes hores perquè sóc el director i em toca fer moltes hores. Però si no vulgues, la major part de la meua gent, fa uns horaris de 35 hores i mitja, plegan i es desenten de la feina, tenen una pila de dies personals, vacances, etc. Tenen unes condicions ideals, el que passa és que clar, quan t'acostumes a lo bo ja ho dones per fet i qualsevol petita cosa, per exemple al teletreball. Jo ara li dic a algú que en comptes de fer 3 dies presencials en faci 4, ja li suposa un drama i li estic vulnerant els drets.. Bueno de condicions jo no em puc queixar en res. Les meves necessitats estan super cobertes

A. Quins creu que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació? Econòmicament, productivitat i pel que fa al tema de contractació, selecció de personal? I si en vol afegir algun més?

B. Econòmicament és poca cosa, perquè entre la part que et paga la seguretat social i tal no té un impacte real i menys nosaltres com a sector públic. El tema es el cost d'oportunitat, tenint una persona de permís, depèn de quina persona. Si et soc honest hi ha gent que si agafa la maternitat, encantat de la vida perquè no se que fan. Però hi ha gent que és molt important per mi, per exemple la persona que tinc ara que agafar el meu lloc quan me'n vagi per mi és la meva muleta. Jo.. té dos fills i li dic que faci el que vulgui però que no tingui el tercer que em moro. Es molt difícil substituir una persona especialitzada, es logic, si tu estàs molt temps treballant i sent el millor en lo teu, que d'un dia per l'altre te'n vagis i que algú que no coneix la teva empresa i que vingui de fora, això no es real, per tant el tema es el cost d'oportunitat en aquests llocs claus. De la resta res.

A. I si parlem d'una empresa que no fos del sector públic?

B. Esque depèn molt, si parlem d'una petita empresa, per exemple jo tinc amics que son autònoms i un autònom que tingues contractada a una secretaria que li agafa les visites, si aquesta persona li falla, es un problema economic. Per una gran empresa no te cap importancia això. Depèn del marge que tu tens del teu benefici per pagar el salari a aquest treballador, el marge que et donin.

A. Des del seu punt de vista, pel que fa al correcte funcionament de l'empresa i pels mateixos empresaris, quant manquen determinats treballadors, considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per a l'acolliment de les baixes?

B. Es el que et deia, en els llocs més claus, el que hem optat es per fer un pas pel mig, osigui promocionar temporalment a algú i després cobrir la vacant que et deixa. Tot i que això tampoc es neutre, perquè la persona que cobreix temporalment quan torna, ha viscut el que és ser cap. Torna a ser subordinat, els seus companys el veuen diferent i tampoc es neutre. Però almenys, per el

funcionament de l'empresa és molt millor promocionar a algú de dins, i buscar un lloc de menys responsabilitat en el cas de cobrir, i no cobrir el de més responsabilitat.

A. I en el cas que la persona que està substituint agradi més que la persona substituïda que està de baixa?

B. Pensa que això a nosaltres ens passa molt, a l'administració, no hi ha hagut un procés de selecció natural, i els que eren molt dolents ens els hem hagut de quedar perquè no els podem acomiadar, tenim molta pressió sindical i tenim molt mediocre. A més a més les empreses estan molt envellides, en quinze anys el 50% del sector públic es jubila. Qualsevol persona nova que agafem que està ben formada, agrada molt més a la unitat que no la persona que està substituint. Però això passa igual amb les maternitats que amb les IT, per tant és un drama quan ha de tornar la persona que està de baixa perquè tothom vol la que substitueix.

A. La seva empresa consta d'algun programa més beneficiós per a la conciliació de les baixes per maternitat i paternitat?

B. De fet et dic, el primer any de maternitat nosaltres tenim 80% de presència, 100% de retribució, i això és més beneficiós del que hi ha. I de fet permetem compactar-ho, es voluntari no estem obligats a compactar. Que passa que quan hi ha una noia que té un fill, entenc que la noia vulgui estar tot el dia amb ell i no compactar parcialment, estar quatre dies, deixar-lo i tal. Per tant, tenen molta pressió per facilitar i donar positiva a que compacti i a mi quan em demanen el relleu que no li cobreixi, dic bueno tu has demanat que volies compactar és problema teu, si no tindries una persona aquí treballant. Aquí jo jugo el paper de dolent, però en realitat és molt beneficiós, sigui tu pots estar un any sense passar per la feina, cobrar el 100% i cuidar del teu fill, està molt bé.

Per tant, primer tens la reducció de jornada del 60% retribuïda al 100%, després tens la retribució del 75% i la tens fins als 14 anys ara, per tant, hi ha poca gent que es pugui permetre no cobrar res la dona, que sempre l'agafa la dona, per cuidar del seu fill. Llavors els hi surt molt més a compte fer una

reducció de jornada, cobrar menys i tenir un horari en que pot portar al fill al cole i anar corrents a buscarlo. I la lactància, bueno, se l'agafa tothom, tens una hora que la pots compactar. Tens una hora que si vols la compactes.

A. I pel que fa al permís de lactancia?

I el permís de 15 dies de lactancia, ara hi ha molts homes que ens ho estant començant a demanar, hi ha hagut un canvi de fa cinc anys ara radical, pero clar normalment els homes ens ho demanen partit per poder compaginar amb la dona i pe cobrir-ho ens causara un problema. Perquè no es lo mateix cobrir 18 setmanes que no 4 o 6. És més la dificultat de la empresa per cobrir-los que no el fet d'agafar-ho. També ho agafen quan tenen poca responsabilitat perquè si tens molta responsabilitat i tens el teu fill cobert perquè està la teva dona de baixa, no se l'agafen. Pensa que pels homes es un permís complementari al de la dona. Per un home en un lloc directiu és més difícil justificar que t'ausentes per cuidar al teu fill, tant de bo no passes tant.

Jo en cas de administració pública tots els meus superiors sempre han sigut dones per tant les dones per mi son rivals, el sector públic per mi és diferent. Sí que puc entendre que segurament una dona ha de trencar la seva carrera i el home no. Ara l'home comença a agafar més baixes pero jo tots els homes que he vist, els homes que comencen a ferho son homes sense repsonsabilitats.

A. I creus que hi hauria alguna solució pel fet de que la dona no hagués de trencar la seva carrera?

No, li he donat moltes voltes i no la veig, crear carreres diferents, però és complicat perquè no pots evitar-ho. També et dic una cosa, i no vull ser políticament incorrecte, jo no tinc fills però les persones que conec que tenen fills, la part femenina de la parella sempre ha considerat que ella cuida millor dels fills que no la part masculina. Per tant, elles sempre han pensat que els hi suposa un sacrifici deixar al crio a la seva parella. Vull dir, també un tema cultural que potser les dones haurien de donar-se conte que poden deixar els crios amb la seva parella sense que sigui un drama, i no sempre passa.

Pero el fet de que s'han d'ausentar de la feina es inevitable. A molts sectors, evoluciona tot tant ràpid que si estas un any fora, no t'has enterat de la meitat.

A. Considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcte pel que fa a la conciliació i no discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat o paternitat? Si us plau, argumenti la seva resposta.

B. Si no hi ha pressions a l'empresa és més que correcte. Altre cosa es que al sector públic, hi ha empreses que diguin que no facis cas a aquesta legislació i no l'apliquin. Pero la legislació és molt correcte, per mi té moltes coses. De fet hi ha situacions que per mi com a empresa em semblen inclus injustes. Hi ha casos en que maternitat pugui decidir la reducció de jornada la part de l'horari, clar jo haig de donar un servei públic i a mi si la mare em diu que vol un altre horari, jo no el puc acceptar, a mi em ve la gent a aquesta hora i no puc acceptar que tu treballis de les 9 a les 10 de la nit perquè no em ve ningú a aquesta hora. Per tant em sembla inclus exagerada, pero no se m'acut que mes es podria millorar.

La empresa no té cap guany, si em dius que la treballadora després queda fidelitzada per el bon tracte que li hem donat et diria que tampoc m'ho crec, perquè la treballadora després quan torna obra per els seus interessos. La que acaba pagant una part important aqui es la empresa, per la seva productivitat. Pero com a empresa ens toca assumir les maternitats, s'han de tenir fills , no hi ha més històries, però tampoc cal exagerar ja que jo crec que l'empresa està sent molt generosa assumint que ella perd i que no guanya res amb la maternitat.

A. Creus que hi ha solució a aquest fet de pèrdues per l'empresa, es podria fer alguna cosa perquè fos equitatiu per les dues parts?

B. L'empresa surt perden sempre perquè tindrà pèrdues quan una persona que aporta molt no estarà durant un temps. Pots intentar que la persona, ja que la perds, almenys estigui més contenta. Jo crec que amb això som bastant garantistes ara. L'únic seria doncs fer algun tip de Acompanyament a la

baixa per personal directiu, pero si un personal directiu et diu que per la maternitat ha de desconectar, ja tens aquest perjudici. L'altre cosa es que es crees un tipo de baixa en la que la persona pugues estar de baixa cuidant al seu fill pero que a la vegada es pogués connectar per contestar a algunes coses, doncs podries reduir l'impacte que té. Que fos una mica mes impermeable la baixa i es permetes teletreballar, en el sentit de dir, mira no estic bé per desplaçar-me fins a la feina i fer una jornada però si per connectar-me unes horetes, que tele treballar estant de baixa per maternitat fos legal. Pero pels treballadors ja crec que estant molt bé, no crec que es necessiti gaire més. I per l'empresa, hi veig dificil el que pot fer, perquè ja estas perdent a la persona. Per tant no se com millorar-ho. Per una petita empresa l'impacte es gran, per una mitjana empresa depen de en que estigui especialitzada. Si es una mitjana empresa amb treballadors no qualificats que son fàcilment substituïbles, l'impacte es petit. Si es una mitjana empresa amb personal qualificat especialitzat, l'impacte serà més gran, la persona que vingui de fora no estarà tant especialitzada. Perquè quedi clar, les empreses no estant al marge de la societat i la maternitat es social, i l'empresa perderà si o si. Normalment quan es té un fill després ve el segon i el tercer i clar, si ja quan tornem de vacances anem una mica perduts imaginat estar tants anys fora de l'empresa, no t'has enterat de res. Estant de maternitat pots formarte si pero no es el mateix que ser-hi cada dia.

Amb una altre cosa que potser sí que es podria fer més és amb el que hi ha darrere de la maternitat, el perquè és la mare la que quan el nen es posa malalt ha d'anar a buscar-lo, o perquè ha d'anar ella a les tutories, pero la maternitat en si esque no es pot fer res. De moment, pareixen les dones.

Vull posar un exemple, imaginat que hi ha dues empreses privades, l'empresa que és més sensible afavorint a la dona, li està fent un favor a l'empresa del pare que pot ser la seva competència, que no es tant sensible i te al pare treballant alla quan la mare està de baixa, doncs tampoc és just.

Fase 1. ENTREVISTA B

ENTREVISTADA B, 43 anys, Inspector de treball i Seguretat Social:

A. ¿Cuál es su edad en tramos de 10 años?

B. Apartado segundo, entre 40 y 50.

A. ¿Podría realizar un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja?¿En qué sector la encontramos?

B. Yo soy funcionaria, soy Inspectora de trabajo y seguridad social, por lo tanto nos regimos por el estatuto básico del funcionario público.

A. ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?

B. Nosotros estamos divididos, entre subinspectores del estado e inspectores del estado y los que dependen de la Generalitat. Nosotros los que hacemos seguridad social dependemos del estado y el resto hacen laboral y prevención de riesgos. Entonces estaríamos unos 30 y algo inspectores en el estado y unos 40 en la ITC, y unos 60 en el estado y 50-60 en el ITC de subinspectores más personal administrativo.

A.¿Qué antigüedad tiene usted en la empresa?

B.Desde el año 99.

A. En cuanto a las bajas por maternidad y paternidad, ¿Sabe que política utiliza su empresa cuando un trabajador quiere acogerse a esta clase de permiso?

B. Se acoge a lo dispuesto en el estatuto básico, no hay ningún problema, son las 16 semanas que se prevé en el estatuto más luego el permiso de lactancia que lo puedes acumular también. Es exactamente igual, no cambia nada. Aquí en la inspección no hay ninguna ayuda adicional. Lo que pasa que lo que hace la gente es que se cojen las 16 semanas, se coje la lactancia y se coje luego las vacaciones continuadas, entonces ahí tiene más o menos 5 meses, no más. El cuerpo de inspección además, como nosotros funcionamos sin horario fijo, esto no se si lo sabías, pero no tenemos horario, por lo tanto, el cogerse una excedencia por cuidado de hijo siendo inspector no tiene sentido.

Se puede combinar, te lo puedes arreglar, nosotros trabajamos mucho en casa, puedes estar con tu hijo si se pone malo si tal. Entonces nuestra situación es menos complicada que un trabajador por cuenta ajena o bien el personal que tenemos personal administrativo que no es funcionario que tienen que estar aquí todos los días.

Yo eso si que lo reconozco que es un beneficio para todas las compañeras, te puedes ir organizando, que mi hijo se pone malo, me quedo en casa, llamo y anulo las comparecencias y las pongo para otro día porque no tenemos horario fijo. Piensa que estamos de visitas o estamos aquí atendiendo o podemos trabajar desde casa y no te dicen nada tampoco, hay bastante flexibilidad.

A.¿Recuerda el caso de algún trabajador que haya estado en situación de baja por maternidad/paternidad en la empresa?¿Podría explicar el proceso que se siguió ? Durante este proceso, ¿ocurre algún inconveniente en la empresa?

B. Yo misma y no he tenido ningún inconveniente, desde el primero hasta el último ningún problema. Solo faltaría.

A. ¿Considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?

B. Yo creo que sí, que para una mujer todavía sigue condicionado. Ojo, no es mi caso, y si porque claro, luego siempre piensas en tus hijos, de cara a acceder a según qué cargos, a según qué puestos de jefatura también te lo planteas. Porque dices hombre pues todavía son muy pequeñas, quizá me requieran más. Como inspectora tengo más libertad, no tengo un horario más fijo. Pero desde luego, en un trabajo por cuenta ajena que tengas tu trabajo y tal por supuesto que lo condiciona, claro que sí.

A. Tanto el padre como la madre o crees que más la madre?

B. Yo creo que más la madre, es ese sentido maternal porque lo tiene más la mujer. Seamos realistas, yo creo que sí. Yo creo que eso sigue siendo así y eso existirá mientras la mujer sea madre, yo creo que ese sentimiento no se irá.

A. ¿En cuanto al acceso al trabajo, contratación y posteriormente promoción? O bien otros aspectos.

Yo creo que a la contratación sinceramente no. Desde luego se ha mejorado mucho y yo creo que ahora un empresario no va a dejar de contratar a una mujer porque potencialmente puede ser madre. Yo creo que es más de cara a la promoción pero también por las limitaciones que nos ponemos nosotras como mujeres a veces. Nosotras mismas nos cortamos un poco las alas, dices no porque tengo hijos más pequeños, estar menos con tus hijos, viajar más.

Y yo por ejemplo que tengo la posibilidad o he tenido de hacerlo, de disfrutar de mis hijos como inspectora porque no me ha requerido tampoco un horario fijo, sino que he podido quedarme en casa, he podido organizarme, he podido compatibilizar de otra manera pues claro el pensar en decir ostras es que me ofrecen noseque pero no, no me lo planteo. Yo creo que eso cada vez más se va atendiendo más a eso en la empresa también.

A. ¿Podría dar su opinión personal sobre de qué manera cree que influye en la empresa esta tipología de bajas? (y en el sector privado, que opinión tiene). ¿Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto en la empresa?

B. Lo que se llama actualmente permiso por nacimiento y cuidado del menor que ha dejado de ser baja por maternidad o paternidad ahora está ya igualado vale y ya hablamos de persona trabajadora, es decir, tanto la madre como el otro progenitor. Bueno pues yo pienso que es mucho mayor el impacto en una pyme, eso está claro que no en una empresa grande que siempre puedes cubrir ese puesto con otro trabajador que pueda conocer las funciones propias que realizaba esa persona. Entiendo que es más complicado en una pyme, cuesta más.

Si que te voy a decir que por ejemplo, yo también creo que una persona que haga tareas manuales, que sea muy especializada, en manipulación de una máquina, que cuesta muchísimo encontrar a una persona correcta y adecuada para sustituir a esta persona en ese momento. No solamente hablamos de baja por este permiso, también puede ser por una baja de IT o cualquier situación. Entonces, cuesta mucho o sea las empresas se las ven y se las deshacen. Tiene que contratar a una persona y formar para poder sustituirla. No hablamos solo de las altas esferas, también hablamos de lo que es el perfil obrero como si dijéramos también. Quizá lo que veo que sería más fácil de substituir sería el personal administrativo pero las personas altamente cualificadas en cuanto a manejas y tal que requiere una especialización y una formación específica para ese puesto de trabajo. Encontrar a alguien para poder sustituir a esa persona, primero porque claro la empresa se ve en la situación de que es un derecho de la persona trabajadora como tal derecho lo único que tiene que hacer la persona trabajadora es comunicarlo con 15 días de antelación y claro a la empresa le haces una faena en el sentido de la dificultad que supone encontrar a una persona que pueda sustituirla. Pero no solo eso sino que además se han de formar. Lo que sí que tienen es la bonificación en materia de seguridad social, que antes era el 100% de la cuota y ahora a partir de septiembre es a partir de 373 euros o algo así

¿Bueno ya sabes como funciona no? La baja maternal la paga la seguridad social, la cotización, hasta ahora no pagaba nada la empresa, ahora paga la diferencia entre lo que fuese el coste a los 373 euros me parece que es.

A. Y por lo que respecta a las necesidades que tiene usted como trabajador en estas situaciones, ¿Cree que son cubiertas correctamente o se descuidan algunas cosas?

B. Yo pienso que todavía hay mucho camino por recorrer, que dejas a tu hijo o hija muy pequeñín. Quiero decir, hay en otros países europeas los dejas con un año o con dos años, es muy diferente. Deberían de durar más los permisos, por supuesto. Yo recuerdo por mi experiencia que a mi me costó mucho llevar a mis hijos a la guardería y lo que hice es tener a una señora en casa y lo cubres como

puedes. Pues contratas a alguien para que esté con tus hijos hasta que tu consideres que tienen edad para ir a la guardería, que sean más mayorcitos. Con 5 meses o 6 son muy tiernos, dices hombre pues que empiecen a andar, que ya te entienden más. Yo lo alargaría más, creo que estamos a años luz de que esto se alargue. Bueno si ahora en vez de 14 días, 28, vale si 14 días más¿ y ? Deberíamos tener un permiso por nacimiento y cuidado mucho más largo para poder conciliar, eso sí que sería la verdadera conciliación.

A. ¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación? Económicamente, productividad y por lo que respecta al tema de contratación , selección de personal? Y si quiere añadir alguno más. (en empresa privada también)

B. Para la empresa sustituirla, no hay más. O por otro trabajador de la empresa o bien contratando a alguien que haga esa sustitución con un contrato de interinidad. En realidad, tu no pagas nada por esa sustitución porque la paga el INSS y pagas claro eso si ahora la cotización, antes si que estaba bonificado al 100% de la cotización, esto no se porque lo han cambiado pero ahora solo tienen 300 y pico euros y no es ayudar mucho a las empresas la verdad. Además ha de ser menor de 30 años y que esté inscrita en el desempleo, para poder bonificarse a la persona que contrates de los 300 y pico. Para incentivar el empleo de la gente joven. Ha dejado de estar bonificado el contratar a personas para sustituir empleo desde hace unos meses. Y bueno en cuanto a productividad, si la otra persona también rinde y demás no ha de ser un problema. Yo veo más complicado el proceso selectivo, el que tu piedad encontrar a una persona que pueda hacer correctamente las funciones que el sustituido o la substituida realizaba. Y con 15 días de antelación, que además es obligatorio conceder por el empresario, osea es que no hay más.

A. Desde su punto de vista, en cuanto al buen funcionamiento de la empresa y para los mismos empresarios, cuando faltan determinados trabajadores, ¿ Considera que es correcto el mecanismo que existe actualmente para acogerse a estos permisos?

B. Es que si la norma lo permite, es lo que prevé. Pero es que yo creo que ya no es hablar de si es correcto o no, sería más si es justo o no es justo. Esque correcto, si te pones desde el punto de vista del trabajador, pues hombre te diría que sí, que incluso me parece poco el permiso. Si te pones desde el punto de vista de la empresa, evidentemente no es lo mismo una empresa grande que una empresa pequeña. Es que las ayudas fundamentales para la empresa son las bonificaciones de las cuotas. El que para la empresa, el contratar a una persona que sustituya a aquella que está de baja digamos, no les repercute económicamente de forma negativa, para mi eso es lo importante. Que alomejor pudiera haber una bolsa donde pudiera acudir en estos casos, pero eso es tan complicado. Y entiendo que además las empresas de hoy tienen serios problemas para poder contratar. Considero que para mi una secretaria no es muy difícil de cubrir, que para mi es más complicado cubrir otro tipo de perfiles, es lo que te comentaba antes. Personal administrativo, pues ahora todo el mundo sabe manejar herramientas de ordenador, veo más complicado y además son los perfiles que más faltan, aquellos trabajos formativos, que necesitan una formación específica para su desarrollo, manipulación de ciertas máquinas. Has de formar a esas personas, una secretaria no necesita mucha formación, alomejor estar dos días con la persona sustituida mirando y tal pues ya está. Ojo cuidado con los oficios, es el perfil más complicado para sustituir en una empresa, especializado en oficios. Cuesta más un perfil más bajo que un perfil más cualificado, pero clarísimo y te lo aseguro.

A.¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de bajas de maternidad y paternidad?

B. No, solamente el horario flexible que es fundamental para nosotros. De hecho lo que te digo, yo entiendo que en una empresa normal si tu eres trabajador por cuenta ajena te puedas coger la reducción de jornada, que esto ya sabes que se lo coje muchísima gente, hasta que los hijos me parece que ahora es hasta que cumplen 12 años, que se cambió de los 8 a los 12, me parece normalísimo en muchas mujeres. Seamos realistas, en más mujeres que hombres, que se acogen a este permiso o bien a excedencia para cuidado de hijos, aquí nadie. Pero por la flexibilidad horaria que tenemos, es así de

claro, que si no vengo un día nadie me va a decir nada y ni siquiera me van a preguntar dónde estoy. Puedo estar haciendo una visita, puedo estar trabajando en mi casa,... Porque además nosotros piensa que podemos firmar las actas telemáticamente desde el sitio que sea. Es decir, yo puedo estar redactando un acta, subirla a nuestro sistema y nadie se entera de donde estoy, si estoy aquí o en mi casa. Entonces, en ese sentido por ejemplo aquí sí que se ha flexibilizado mucho y se dan muchas opciones para que te puedas organizar mejor. Te aseguro que nadie se ha cojido una excedencia para cuidado de hijo ni permiso por cuidado, no tendría sentido aquí en inspección. Si tuviéramos un horario marcado, pues como funcionario, alomejor el propio organismo que establezca alomejor flexibilidad, horas de entrada y salida... Aquí si que es verdad que para el personal administrativo si que hay flexibilidad, pero no es por el tema precisamente de disfrute de permisos.

A. ¿Porque aquí en inspección no os regis por ningún convenio especial?

B. Que va, nos regimos por el estatuto de trabajadores, régimen de funcionarios de la seguridad social y las normas que prevé nuestro director general, criterios que marca nuestra dirección, nada más. De hecho yo te diría que antes de que saliera en el estatuto básico del empleado público, que se podían acumular, fijate lo que te digo, esto me paso a mi con mi primer hijo, la posibilidad de acumular el permiso de lactancia y ya nos lo venían aplicando aquí. Osea aquí nos lo aplicaron, por asimilarlo al estatuto de los trabajadores y yo te diría que era un acuerdo privado por parte de la dirección general que se nos dió. Tenemos instrucciones por parte de la dirección general que no son públicas. Por eso que te digo, el permiso de lactancia antes de que saliera regulado en el estatuto básico nosotros ya empezamos a disfrutarlo por asimilarlo al estatuto. Pero ahora sí , yo creo que la regulación es idéntica, se permite también a los padres, bueno es exactamente igual y no tiene ninguna diferencia en ese sentido con los demás trabajadores de empresas privadas por cuenta ajena.

A. Considera que la legislación española que existe en la actualidad es correcta en cuanto a conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad ? Argumente su respuesta, por favor.

B. No, es lo que hablábamos. Yo creo que son permisos que habría que ampliar. Aver, en el sector público, claro yo te digo, yo hablo por mi experiencia, yo no lo he necesitado, pero no lo he necesitado por mis circunstancias y por mis condiciones personales. Pero aquellos funcionarios que sí que tienen marcados unos horarios de trabajo etcétera, hombre sí que se necesitaría, más medidas. Por ejemplo, que tú te pudieras acoger al permiso por cuidado de hijos pero que te pagaran al 100% del salario, no la empresa, si no por parte de la seguridad social, digo. Si yo me tengo que acoger, porque si, a ese permiso, hombre, hazlo prestación, sabes, no solamente permiso. Hazlo prestación, que la seguridad social te pague esa diferencia.

Yo creo que ahí, igual que la excedencia, por eso muchas veces, las madres, te piensas el tener hijos, porque piensas otras es que claro luego lo que me viene encima, tela marinera. Osea, si que es verdad que fijate lo que te digo que al final para las mujeres creo que es algo biológico, tendemos a fomentar la igualdad entre hombre y mujeres, y yo creo que es magnífico pero hay aspectos en que es imposible esa igualdad, por ejemplo este es uno de ellos. Osea quiero decir, igualdad, mismo cargo, mismo salario, misma responsabilidad, mismo salario. Una mujer es tan valida como un hombre, pero en este tema yo creo que hay un componente que claro, a veces pues hablamos del sexo de los angeles, una mujer es mujer y es madre y ese sentimiento biologico, maternal, lo vas a tener siempre y yo hablo por mi. Y a mi me podían decir, es que tu marido, no no quita quita que mis hijos son míos. Cuando sean mayores ya compartiré, pero cuando son pequeños son míos y es verdad que ese concepto de madre gallina yo creo que lo tenemos las mujeres en general, es como que tú misma te limitas. Muchas veces echamos las culpa a los empresarios y dices , hombre es que alomejor el empresario tampoco me pone tantas cortapisas, sino que me las pongo yo misma sabes. Y la promoción me la limitó yo, porque digo prefiero estar con mis hijos, porque a ver luego es una pena, no sé que te compensa luego

en la vida. Claro yo te hablo, bajo mi punto de vista, a mi no me ha frenado para nada. Yo estoy contenta con mi trabajo, me gusta mi trabajo, he podido disfrutar de mis hijos, no he tenido problema,.. Entonces claro, si hablaras con otra mujer que alomejor te dice que ha tenido muchísimas dificultades porque he tenido que reducir jornada con lo que supone la reducción de salario, ahí la situación cambia. Y yo ahí sí que pienso que tanto las excedencias como ese permiso, deberían de estar subvencionados por el estado, deberían ser prestaciones.

A. ¿Cómo inspectora te acoges al permiso y tampoco cobras el 100%?

B. No, la normativa es igual que en el estatuto de los trabajadores, yo si ahora para el cuidado de mis hijos me hubiera cojido la reducción de jornada en la proporción que fuese, a mi el salario se me reduce, igual que al trabajador por cuenta ajena. Pero es lo que te digo no se hace por la conciliación con horario flexible.

A. Y en cuanto a mejoras o medidas para esta problemática en la empresa, ¿se te ocurre algo?

B. Que la propia mujer o hombre que vayan a coger el permiso por nacimiento y cuidado del menor, enseñen a la persona que vaya a ocupar su lugar mientras están de baja, eso clarísimo. El intentar paliar la dificultad que tienen las empresas de encontrar personal que pueda sustituir adecuadamente. Por ejemplo, el volver a implementar el que te puedas deducir el 100% de la cuota, es decir, que el tener una persona en esta situación no te suponga un gasto. Porque claro ya estás contratando a otras persona en sustitución, entonces claro.. Por parte de la trabajadora o trabajador que la duración del permiso fuera superior. Y ojo alomejor estas posibilidades que tenemos, aver si me explico, como tu tienes las 6 semanas obligatorias pero luego tienes 10 semanas que las puedes disfrutar a tiempo completo, a tiempo parcial y además puedo ir pidiendo.. claro hablando desde ese punto de vista eso supone un perjuicio para el empresario, primero porque yo no sé cuándo me va a faltar esa persona, de cara a contratar a alguien, osea la vas a tener que tener permanente. Aver, hago un juicio de valor, si tu te puedes coger un permiso por nacimiento y cuidado de menor durante un

año, alomejor deberias de tener a una persona contratada durante ese año para que te pueda hacer las sustituciones, porque que vas a estar dando alta, baja, tal noseque.. Claro yo aquí veo un problema para las empresas, osea yo creo que la incidencia, visto desde el punto de vista de los trabajadores, entiendo que sean medidas para facilitar la conciliación. Desde el punto de vista de la empresa es un problema enorme, para una pequeña empresa, no para una gran empresa. Porque para una pequeña empresa dices, ostras, he de estar pendiente de ver cuando me piden el permiso, pero esque además si se lo pide a jornada completa o jornada parcial, durante hasta 12 meses que tenga el bebe para poderlo pedir. Yo entiendo que es una locura. Es lo que te decía, puedes destinar al trabajador que está realizando la sustitución a otro puesto de trabajo, cuando el sustituido vuelve de manera intermitente. Puede ser una movilidad funcional, pero tú le mantienes el mismo salario, y luego cuando esa persona se te va, vuelves a colocarla en ese otro puesto de trabajo. A lo mejor una de las soluciones, que sería lo ideal, es un año, pero un año completo, de forma que el empresario pueda prever que durante ese año le va a faltar esa persona. Porque así yo entiendo que para las empresas es muy complicado prever esa situación, muchísimo. Yo creo que la complicación que puede tener la empresa para encontrar a alguien en esos casos ojo cuidado, sobre todo una empresa pequeña y tienes que tener una persona formada, es que claro, ¿que haces? Porque lo normal, es que que hago en esos casos, ante la previsión de que esta persona que la tengo que me va a cojer este permiso, ahora va a ser una semana, luego otra semana, luego puede ser a jornada completa... Pues que la tengas hasta que se agote el permiso, que vas a estar, ahora te doy de alta, ahora te vuelvo a dar de baja, contratos de interinidades continuados en el tiempo para cubrir los periodos.

Fase 1. ENTREVISTA C.

ENTREVISTADA C. 50 anys, Empresaria de PIME:

A.¿Cuál es su edad, en tramos de 10 años?

B. 40-50

A. ¿Podría hacer un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja?

B. Pues somos una empresa fundamentalmente comercial y nos dedicamos a vender, distribuir los productos que fabrican distintas fábricas. Somos la sede para España de un fabricante internacional.

A. ¿En qué sector la encontramos?

B. La encontramos en el sector industrial de aislamiento frigorífico.

A. ¿Qué número de trabajadores tiene actualmente la empresa?

B. Unos 22 más o menos.

A. ¿Qué antigüedad tienes?

B. Yo 11 años.

A. En relación con las bajas por maternidad y paternidad, ¿Qué política utiliza la empresa cuando un trabajador quiere acogerse a este permiso?

B. Pues nada, respetar lo que el trabajador decide porque al final está amparado por la ley, entonces lo que hacemos es intentar organizarlo de la manera que sea buena para ellos y sea buena para nosotros.

A. ¿Recuerda el caso de algún trabajador que haya tenido una baja por maternidad/paternidad en la empresa?

B. Sí, por paternidad. Además es reciente, es del año pasado o hace un año y medio. Fue paternidad y lo que sí que hicimos fue que él cordinio conmigo las semanas que se cojía, me dijo las que iba a coger su mujer, las que iba a cogerse él e intentamos coordinarlo. Ella, su mujer con su empresa y él con nosotros

A. ¿Podría explicar el proceso que se siguió?

B. Las primeras semanas se las cogió la madre y luego se las cogió él pero las dividió en, me parece que fueron dos tramos tres.

A.¿Durante este proceso ocurrió algún inconveniente en la empresa?

B. Bueno.. eso de tener un trabajador menos. Es un inconveniente porque al final el problema de las pymes es que los trabajadores normalmente siempre van justos, con lo cual por ejemplo esta persona era el responsable del departamento de proyectos, son 5 trabajadores y falta uno, está faltando el 20% de la plantilla.

A.¿Considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?

B. Yo pienso que no, pienso que eso es una decisión de cada uno, porque hay mujeres que quieren optar por tener un hijo y entonces prefieren trabajar menos y dedicar un tiempo a su familia. Y hay mujeres tienen un hijo y siguen combinando las dos cosas, en el mundo que yo veo, no creo que sea un inconveniente.

A.¿En cuanto al acceso al trabajo , contratación y posteriormente promoción ? O bien alguna otra cosa.

B. El acceso al trabajo y la contratación, actualmente a día de hoy no. Hace años sí. Creo que ha evolucionado todo, osea hace años te hacían una entrevista y te miraban con cara de embarazada, osea si estabas en edad de tener hijos o quedarte embarazada ya te miraban como embarazada. Yo creo que antes sí que condiciona pero actualmente pienso que es algo que todos tenemos asumido. Bajo mi punto de vista, a mi no me influye si tengo que contratar a alguien y yo creo que en general tampoco.

La promoción creo que es un problema cuando la gente lo quiere todo, osea al final si tu quieres promoción en una PYME, que no es una multinacional, pues esto siempre requiere de sacrificios y requiere de esfuerzos.

A. ¿Podría dar su opinión personal sobre cómo cree que influye en la empresa este tipo de bajas?

B. Son.. así, entre tu y yo, una putada. Porque al final el trabajo que no saca esta persona, si que te digo, por ejemplo este trabajador que te he comentado de la parentalidad, estuvo trabajando desde su casa. Esto no es legal, pero sí que estuvo sacando parte del trabajo. Al final repercute en los demás, en que los demás tienen más carga de trabajo. Los demás tienen más trabajo o tu ralentizar el servicio que estás dando al cliente, entonces sí que afecta el tener una persona menos porque está de baja. De baja de maternidad, paternidad o de baja porque se ha torcido el tobillo, es igual. Al final el trabajo que no desarrolla, alguien lo tiene que desarrollar y es más carga de trabajo para esa persona y al final siempre se resiente pues en el servicio que se da al cliente.

A. ¿Y en lo que sería la substitución de estas bajas, para no causar más trabajo a los otros trabajadores?

B. Para mi es imposible, yo no puedo sustituir a nadie por una baja por maternidad o paternidad. Osea porque tengo que tener a una persona que le tengo que formar . Y esto te vale para una cadena de montaje, que esto al final te da igual, una persona ahí poniendo piezas por ejemplo, yo claro tengo que formar para un trabajo específico. Claro yo nunca contrato a nadie para cubrir una baja, es que no nos compensa. Cuando falta una persona se reparte entre los demás del departamento y yo y cualquiera que pase por ahí que le damos trabajo.

A. Y Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto en la empresa?

B. Claro, no. Siempre hay personas clave. Pues en este caso por ejemplo el responsable de cada departamento que es el que dirige, coordina y el que lo sabe todo. Es el que tiene el conocimiento del producto, el conocimiento del cliente, no es lo mismo que se coja la baja la persona que le está

ayudando, que sí que influye pero no es lo mismo. O por ejemplo que un comercial se coja una baja. Tenemos una persona en Galicia, una en Cataluña, otra en andalucía, otra en la zona centro... y no hay nadie que haga ese trabajo. Si cogen una baja, no hay reemplazo, no puedo contratar a alguien para hacer un trabajo comercial. Y eso que acarrea, que al final no visitas a los clientes, y si los clientes llaman.. pues te digo dónde acaban las cosas, las cosas acaban entre el director comercial y yo.

A.¿Y en el caso que se diera esta situación, que un comercial de una zona concreta se acoja a la baja?

B. Pues lo solucionaría con atención desde la oficina, pero obviamente no es lo mismo.

A. Y en cuanto a las necesidades que tiene usted como empresario de una pequeña y mediana empresa en estas situaciones, ¿Cree que se cubren correctamente o faltan algunas cosas?

B. Tampoco conozco muy a fondo la legislación porque como tenemos una gestoría externa que nos lleva todo el tema laboral. A mi hay una cosa que no me gusta y me parece totalmente injusto, y es que si tu tiene un empleado que ha sido padre o madre, puedan hacerse la reducción de jornada y tu no puedes contratar a nadie. Porque a parte de la formación, el coste que supone para la empresa, pero es que tampoco lo puedes despedir, y esto perjudica a los demás. Osea yo tendría que ser libre de despedir a una persona, independientemente de cual sea su condición familiar. Entonces, imaginate que tengo que reducir el departamento por lo que sea, un departamento y entonces voy a poner a aquellos que no sean padre o madre.

A.¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación?

a) ¿Económicamente, productividad y en cuanto al tema de contratación, selección de personal? Y si quiere añadir alguno más.

B. Bueno pues lo que hemos comentado de que todo trabajo recae sobre el resto del equipo, no tenemos más coste salarial porque no contratamos a nadie para hacerlo pero en qué duda cabe. No te lo podría cuantificar pero bueno , es el esfuerzo de las otras personas. Eso tiene un coste que no es

un coste económico y cuantificar a nivel de la empresa, pues bueno a lo mejor has perdido alguna operación, porque no has llegado a tiempo a hacer un presupuesto, por ejemplo. O a lo mejor puedes perder algún cliente, pero en nuestro caso es más difícil porque nuestros clientes son de mucho tiempo pero puede darse el caso. Posiblemente si se ausenta el que está allí visitándolos, pues al final compran a otro.

A.En cuanto al correcto funcionamiento de la empresa, cuando faltan determinados trabajadores, ¿considera que es correcto el mecanismo que se emplea actualmente para el acogimiento de las bajas?

B. Es que no entro ni a valorarlo porque es un poco esto es lo que hay. Entonces bueno, yo lo que sí que pienso en estas cosas, es que debe haber un marco regulatorio para los trabajadores que lo pongan los políticos, que luego el trabajador sea libre de poder cogerse la baja, de no cogerse la baja. Y ya esta, me gustaria como empresaria pues menos tiempo de baja. Pero como madre que he sido, que he hecho, pues yo no me coji la baja entera. Y yo en ese momento también tenia una PYME que era mía. Los autonomos ya te digo, que no se la cojen, no se cojen esas 16 semanas porque no pueden. Se la cojen los empleados de las empresas, un autónomo no se puede permitir coger una baja de 16 semanas de ni de broma.

Entonces, estuve trabajando hasta dos semanas antes de dar a luz. Estaba bien eh, perfectamente bien. Y luego estuve digamos que teletrabajando pues 6 semanas o asi y me lleve a mi hija a visitar a los clientes. Esto a los autónomos no les afecta en nada porque no lo pueden cojer. Imagínate un autónomo con dos trabajadores y una de baja, esto les perjudica mucho más a ellos que a los empleados.

Yo cuando tenía la otra PYME, tuve una secretaria que fue madre y se cogió la baja. Y luego se incorporó y me pidió la reducción de jornada. Pero usted económicamente no podía plantearme el contratar a otra persona. Y al final pues ella se fué, porque prefería hacer otras cosas y estar más cerca

de su hijo. Para mi fue un problema la reducción, además una reducción que es hasta que tienen 12 años, por el amor de dios, osea que yo entiendo que cuando son más pequeños vas vienes entre la guardería cole. Pero 12 años, ¿de qué estamos hablando? Y encima son 12 años hasta que los cumpla el más pequeño, osea tu puedes tener uno de 16 y otro de 12. El trabajador gana menos dinero, pero visto desde el punto de vista del empresario sí que es un perjuicio.

A. ¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de las bajas por maternidad y paternidad?

B. No. Nosotros tenemos beneficios de conciliación pero para toda la plantilla. Tenemos la posibilidad de hacer una jornada intensiva, que se ha implementado este año. Y flexibilidad horaria con un margen y hemos reducido el tiempo para comer. Antes había una hora, pero lo hemos reducido porque la gente come en la oficina, con lo cual prefieren dedicarle menos tiempo. La gente puede entrar antes y salir antes o entrar más tarde y salir más tarde. Esto es para toda la plantilla menos para los comerciales que no entran en esta ecuación.

A. ¿Considera que la legislación que existe en la actualidad es correcta en lo que respecta a la conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad? Por favor, argumente su respuesta

B. Yo no creo que se le discrimine a un trabajador que está de baja. Porque ya te digo, que lo mejor es en el mundo que yo veo, pero yo creo que no sufre ningún tipo de discriminación porque al final todo el mundo tiene claro que hay que tener niños. Y si alguien decide tener un hijo, pues mira que bien y no creo que se les discrimine. Yo creo que al final es una cosa más de empleado y empresa que intervenga el gobierno, yo siempre pienso un poco más en la libertad de elegir de ambas partes y llegar a un acuerdo. Si al final se trata de eso, aunque luego hay empresarios malos y empleados malos, pero bueno en general yo creo que todo el mundo lo que trata es tener una balanza de un poco para ti y un poco para mí.

A. ¿Qué ideas tendrías para mejorar esta situación en cuanto a medidas para la empresa?

B. Y aunque creo que estas bajas siempre van a influir, quizás sería mejor si tuviera la posibilidad de que el empleado pudiera dedicar más horas al día, de una manera legal y no ilegal cómo se hace ahora. De decir, bueno trabajo a la semana en vez de 40 horas, trabajo 20. Por ejemplo, una parte proporcional y ese tiempo siempre puede trabajar o teletrabajo, puede ser una opción. Y al final digamos las cosas que más importantes o más urgentes para la compañía que las pueda hacer, y a lo mejor otro trabajo más básico lo puedan realizar otros compañeros. Que dijeran, mira me cojo la baja, pero me cojo una baja mixta porque puedo trabajar 2 o 3 horas en casa porque me puedo organizar para hacerlo. Que te digo que yo lo que veo, es que la gente lo hace. Yo he tenido a gente de baja por enfermedad o maternidad que estaban de baja y la gente estaba trabajando, y eso no es legal pero bueno.

Y mira sabes que también se podría hacer, que la persona que se va a ocupar de llevar el trabajo que no va a realizar la persona que está de baja, pues sería buena idea hacer dos o tres horas más al día para así lo pueda asumir. O tal vez, podría contabilizarse como horas extras este trabajo de más, con lo cual yo podría plantear a mis trabajadores, oye esta persona va a estar de baja durante 4 o 5, las semanas que sean y yo ofrezco la posibilidad de que alguien dedica dos horas extras o adicionales para sacar su trabajo, pagadas y siempre seguro que hay alguien que le interesa trabajar 2 o 3 horas más al día y ganar más dinero.

En conclusión te diría que yo creo que debería ser diferente como se regula una multinacional a cómo se regula una PYME y en España está todo pensando como si fuéramos multinacionales y la mayoría son pequeñas y medianas empresas.

Fase 1. ENTREVISTA D.

ENTREVISTADA D, 45 anys, Empresari PIME:

A. quina és la seva edat en trams de 10 anys?

B. De 40 a 50.

A. Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa en què treballa?

B. És una empresa destinada al producte alimentari, tot líquid, gaspatxos, caldos, cremes, etcètera.

El producte final. La trobem al sector alimentari. Te actualment l'empresa entre 60 i 70 treballadors.

A. Quina antiguitat te a l'empresa?

B. Jo estic treballant aquí fa cinc anys.

A. En relació a les baixes per maternitat i paternitat, quina política té l'empresa per acollir aquest permís?

B. La que et marca la llei.

A. Recorda el cas d'algun treballador que hagi tingut alguna baixa per maternitat a l'empresa o paternitat? Podries explicar el procés que es va seguir?

B. No ho sé. O sigui, s'encarrega el Departament de Recursos Humans. O sigui, la maternitat, les baixes es delega tot al Departament de Recursos Humans i ho fan tots ells. Si hi ha hagut algun inconvenient amb algun treballador i no saben com procedir. Per exemple en cas de acomiadament o represàlia, clar llavors sí que ens ho comenten per a que prenem una decisió determinada.

A. Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeixen a l'empresa aquestes baixes?

B. Són baixes de durada més llarga que les comuns per malaltia, però també és més fàcil cobrir-les perquè saps el període de temps que estan de baixa.) Els que són per malalties és més difícil.

A. I creu que tots els treballadors tenen el mateix impacte a l'empresa?

B. Quan dius els mateixos treballadors, et refereixes a homes, dones...?

A. Sí, em refereixo també, a part d'home i dona, a la funció que fan a l'empresa, el càrrec.

B. Sí, perquè, per exemple, estar en el departament de producció, és molt més fàcil trobar un substitut que pugui fer aquesta feina, és una feina més mecànica i que no requereix uns coneixements en concret. O sigui, normalment ja tens unes quantes persones que saben portar les màquines. Si hi ha alguna baixa, sempre acabes podent cobrir aquests llocs fàcilment. És més fàcil que no pas, per exemple, al departament de control de qualitat. Al departament de qualitat hi ha les persones que tenen uns coneixements específics dels procediments que s'han de seguir per qualitat que no té qualsevol. I en el mercat dels treballadors és més difícil trobar una persona qualificada per fer una baixa d'X dies, en aquests casos.

A. Però també teniu... O sigui, al departament de qualitat també hi ha molta gent que sap fer de tot no?

B. No només hi ha una persona que sàpiga fer funcions específiques. I saben fer de tot, però clar, tu tens un director de qualitat. Per exemple, si tens aquest director de qualitat que t'agafa una baixa llarga, és molt complicat. Clar, hauries de buscar un substitut i la persona que té just per sota (agafar les feines que té aquest director de qualitat i en sortir-se'n. Cobrir la posició que ell té important que s'ha quedat sola amb algú de dins. Al departament comercial, clar, tens... O sigui, no tens només una persona de comercial. S'haurien de posar totes de baixa perquè sigui un problema. Amb la qual cosa es cobriria. Passa el mateix amb vacances. A operacions, que és el que toquen compres, aprovisionaments, etcètera. Quan un està de vacances, el que està a compres fa aprovisionaments i el que està a planificació intenta tocar una mica de tot. S'ha d'acabar ja com es pot, diferent és amb una baixa llarga. Perquè tu no pots tenir unes persones fent més feina de la seva durant molt temps

A. I per les necessitats que té vostè com a empresari d'una petita i mitjana empresa, en aquestes situacions, creu que se't cobreixen correctament?

B. Quan et passa això? Et refereixes a la facilitat per cobrir la plaça de la persona que està de baixa?

A. Sí, a tot en realitat.

B. És que bàsicament la cobreixes. O sigui, has d'assumir aquestes despeses que et costarà tenir el doble personal perquè l'empresa ho necessita. Segurament que es necessitarien més ajudes de l'estat per ser més fàcil cobrir una baixa. Quan és de malaltia o és maternitat, no és voluntari. Però una baixa per maternitat és molt llarga. I cobrir aquest lloc de treball pagant el sou de la persona de baixa i fente càrrec també del treballador és molt difícil. O sigui, al final, si estem intentant buscar una solució perquè siguem menys discriminatoris, acaba sent un més, perquè a les empreses els perjudica més. I al final és que és això.

A.Considera que el fet de tenir un fill actualment condiona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?

B. Jo crec que sí. El voler tenir un fill, jo crec que sí. Perquè hi ha moltes empreses que, sabent els problemes que et suposa tenir una persona jove que podrà ser mare, perquè és més difícil per les dones que per els homes, malauradament, jo crec que sí. La gent pregunta a les entrevistes de feina, segurament, és una de les preguntes. Tens fills o vols tenir fills? Perquè per l'empresa) és un càrrec.

A. Pel que fa més accés al treball i a la contractació o a la promoció?

B.No, a la promoció jo crec que no. Jo crec que és més a l'accés. Un cop dins de l'empresa,tu demostres com treballes, no crec que sigui un problema. Ara, com a mare i desde la meva experiència, crec que ho has de posar en una balança.Vull promocionar, això vol dir restar temps a la família i sempre les dones són les que restem més temps de feina per dedicar-lomés a la família, que no pas als homes.Ho has de saber...Ara mateix tenim un noi que ens ha anunciat que serà pare. Si penses, bueno, serà pare tindrà unes setmanes de baixa, etc. Però jo sé que la seva feina seguira fent la a casa, em permetrà fer-li consultes, en canvi a una mare no.Està molt més focalitzada.

Mira, t'explicaré una cosa que em sembla graciosa...Nosaltres, el nostre pla d'igualtat ens posa que som una empresa masculinitzada. Però, clar, masculinitzada a producció. És molta més gent el que hi

ha de producció que a oficina, pero a oficina som més dones, que homes. Que és el normal. A oficina acostuma haver-hi més sexe femení que no pas masculí. Però també és veritat que les feines que es desenvolupen a producció, hi ha moltes feines que són difícils per una dona per un tema físic,) que és de naturalesa... No, i a més et dic que jo estic segura que si tinguéssim una dona embarassada a producció agafaria el risc per embaràs perquè compleix la normativa.

A.Quins creus que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació?

B.Econòmicament, clar, depèn de la persona que t'ho agafi. Nosaltres treballem amb una empresa de treball temporal. El cost d'una persona per una empresa de treball temporal és molt més alt que no pas si et trobo pel carrer i vols venir a treballar o et presenten un currículum. Perquè, clar, tens unes gestions al darrere, en el nostre cas. I per tema productivitat tampoc, o sigui, la producció ha de sortir igual. Jo crec que realment el que més afecta aquí, almenys a la meua empresa, és el tema de la contractació i la selecció. El que hem dit de substituir la gent i contractar i tal.

A.Pel que fa al correcte funcionament de l'empresa, quan falten determinats treballadors,i considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per l'acolliment de les baixes?

B. No, perquè és..Les baixes que et diuen, que has de començar a treballar a les 6 del matí i et diuen a les 6 del matí, escolta'm, no vinc. Depèn del moment, doncs truques a l'empresa de treball temporal, i t'envien algú, però és difícil de gestionar. En canvi, si tu ho saps d'abans, ja està, ho gestionen i l'endemà tens el mateix, l'ETT t'envia algú.. Com si no tinguessis ningú de baixa.

A. La seva empresa consta d'algun programa més beneficios per a la conciliació de les baixes?

B.Que jo sàpiga, no.

A.Considera que la legislació que existeix a l'actualitat és correcta pel que fa a la conciliació i la discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat?

B. Clar, el treballador, no ho pateix, el tema econòmic, perquè estàs de baixa, cobres els teus diners i ja està. Si et refereixes a la conciliació de la família amb el bebè....Clar, fins quan ha d'estar (15:51) una persona de baixa? Quina edat ha de tenir el nen? Mai serà suficientment gran. Que segurament 4 o 5 mesos és molt poc. Però ara que s'ha fet això de que el que el pare es pot) agafar la baixa per paternitat quan vulgui..O sigui, si comença primer la dona, després ho fa l'home, allargues (16:12) ja un temps. No sé... Desconec si hi ha una discriminació per al treballador, saps? El fet de tenir aquesta baixa. Clar, jo el ser propietari de la meva empresa jo no... M'era igual estar dos mesos que quatre, que una setmana.

Al contrari, quan una empresa és teva... no hi ha horaris, ni dies, ni res. Bueno, potser pateixes més quan és teva, perquè no pots fer el que et toca, saps? No estaràs els quatre mesos a casa de baixa. Perquè tens unes obligacions. Ara soc autònoma, perquè el meu marit és administrador però clar, 15 anys enrere no me'n recordo com era. Llavors també ha canviat molt la legislació desde que jo vaig tenir els nens.

Però clar, com a mare et dic que mai seria suficient. Però clar, és com tot.

A. I com a empresària?

B. Hi ha d'haver un període de temps que els pares han d'estar amb el seu bebè, normal. No et sé dir si l'actual és correcte o no és correcte. Perquè sí que un nen amb 4 o 5 mesos és molt petit per portar a una guarderia. Però què has de fer?) Realment, si les empreses tenen ajudes. No ajudes, sinó que no li suposi cap cost. No hi ha cap problema.

A. En base a la teva experiència i la teva opinió, què creus que es podria fer dins d'una empresa per intentar millorar aquesta situació?

Dins d'una empresa? És que jo no crec que sigui dins d'una empresa. Això ha de venir de dalt. Que les empreses no tinguin zero pèrdues pel fet que una persona tingui un fill. El govern hauria de crear polítiques, per mirar d'incentivar les empreses perquè les seves empleades tinguin fills. Clar, si els

incentivessin, no seria un problema contractar a una persona que pot ser pare o mare. Però clar, com no els hi donen res, llavors estan perjudicant a les persones treballadores també, en quan a la seva contractació, crec jo.

Fase 1. ENTREVISTA E.

ENTREVISTADA E, 54 anys, Gestor:

A.¿Cuál es su edad en tramos de 10 años?

B. Pues la b) de 50 a 60 o más.

A.¿Podría realizar un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja?

B. Mira pues yo comencé a trabajar en una asesoría en barcelona con 18 años y al cabo de dos años ya monté mi propio despacho hasta hace 3 años que lo traspasé. Osea que durante 33 años he estado trabajando por mi cuenta, y ahora estos últimos años estoy trabajando en un despacho. Cuando eres propietario haces un poquito de todo pero últimamente me he dedicado más al tema social y al tema laboral y me dedico a hacer las cuestiones de tema social.

A.¿En qué sector encontramos su empresa actual?

B. Pues es una empresa pequeña, somos 7 trabajadores y nos dedicamos al asesoramiento de empresas a nivel contable, laboral y fiscal. Y bueno de antigüedad tengo 3 años.

A.Por lo que respecta a las bajas por maternidad y paternidad, ¿Sabe que política utiliza su empresa cuando un trabajador quiere acogerse a esta clase de permiso?

B. Bueno ahora en la empresa en la que estoy trabajando, pues no. No se ha dado ningún caso de maternidad, todo paternidad. Pero antes cuando yo sí que tenía el despacho, se dió el caso en que dos trabajadoras pues fueron madres y se tuvo que adaptar el despacho durante ese periodo de descanso a sustituir a personas que estaban de baja. Se contrató personal de fuera, nuevo y bueno

funcionó bastante bien. Y luego, en algunos casos se quedaron en el despacho y otros que no funcionaron bien pues no se quedaron.

A. ¿Podría dar su opinión personal sobre de qué manera cree que influye en la empresa esta tipología de bajas?

B. A nivel económico no hubo problema, porque bueno cuando sustituyes a una persona que está en descanso por maternidad, la seguridad te la bonifica, tanto la persona que está de baja como la que contratas. Por lo tanto, a nivel de coste no ha habido mucho. A nivel organizativo pues a veces sí que ha habido algún pequeño problema. Porque claro tiene que contratar a la persona que sustituyes antes que la persona se coja el descanso y claro a veces algún pequeño desajuste puede haber. Aunque a nivel económico te genera alguna variación pero bueno no es el problema, sino a veces es el poder encontrar a esa persona que pueda sustituir a esa persona que está en descanso

A. ¿Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto en la empresa?

B. No, hay personas que por su responsabilidad o dedicación a la empresa, el puesto de trabajo que ocupan, pues por una enfermedad también que te cojan la baja, eso crea un mayor desajuste en la empresa, eso es evidente. Una persona que coje la baja y esa persona es el responsable de llevar, por ejemplo, la contabilidad de 20 empresas. Pues eso te conlleva a tener que buscar a una persona que ya de entrada, sepa llevar una contabilidad de empresa a un nivel importante. Y a veces el encontrar a estas personas pues sí que cuesta bastante.

Aquí habría que diferenciar una empresa que sea grande, de un cierto número de trabajadores y una empresa pequeña. En una empresa de un cierto número de trabajadores, realmente afecta poco. Pero en una empresa pequeñita, que por pequeñita me refiero a 5-10 trabajadores, pues que una persona o dos se te pongan de baja por maternidad sí que es un problema importante. Y en personal de más responsabilidad más aún.

A veces el dinero no lo es todo, pero sí que ayuda, entonces el poder contratar a una persona que tiene una bonificación y que además de esta bonificación también te ayuda a la persona que está de descanso, pues a ciertas personas sí que ayuda. Entonces, cada vez nos van recortando más las bonificaciones, con esto de que ya no se bonifica al 100% de las sustituciones por seguridad social, pues efectivamente sí que se nota en que las empresas cada vez van sustituyendo menos personal.

A.Y por lo que respecta a las necesidades que tiene usted como trabajador de PYME en estas situaciones, ¿Cree que son cubiertas correctamente o se descuidan algunas cosas?

B. Bueno, a veces no se cubren correctamente pero porque no encuentras personal adaptado o adecuado para sustituir a esa persona. Principalmente esa es la razón y eso conlleva que otras persona de la empresa tengan que estar ahí ayudando a esa persona para formarla y obtener los menos problemas posibles a la hora de sacar la producción o obtener la faena que te han encomendado. Pero la cuestión es que cada vez hay personal peor formado, y no lo digo precisamente en tu carrera o en nuestra carrera, que la verdad es que la gente sale muy bien preparada. Pero en otras, sí que se nota la falta de experiencia a nivel práctico. Sobre todo a nivel fiscal.

A. ¿Recuerda el caso de algún trabajador que haya estado en situación de baja por maternidad/paternidad en la empresa?

B. En la empresa en la que estoy ahora no ha habido nadie que haya cogido la baja por maternidad o paternidad, alumnos en estos tres años que llevo yo aquí no he visto nada. Como ya te he comentado, cuando yo tenía mi propia gestoría sí que hubo alguna baja y en algún caso salió bien y se quedó a trabajar la persona que había hecho la sustitución y en otro pues no, y no se quedó a trabajar.

A.¿Considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?

B. Yo creo que para una mujer sí, no en todos los casos pero en muchos casos si.

A. ¿En cuanto al acceso al trabajo, contratación y posteriormente promoción? O bien otros aspectos.

B. Más bien luego para la promoción. La verdad es que luego y ya no para la promoción sino para el mismo puesto de trabajo a veces es complicado para una mujer seguir el mismo ritmo porque muchas veces tienen que pedir una reducción de jornada, porque muchas veces faltan al puesto de trabajo porque hay que ir con los niños al médico, al colegio, .. Y esto pues si que de alguna manera va mermando un poquito las posibilidades de poder ascender.

A.¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación? Económicamente, productividad y por lo que respecta al tema de contratación , selección de personal? Y si quiere añadir alguno más.

B. Aver, directos pues una cosa económica pero yo a veces es más una cuestión organizativa que no una cuestión económica, siempre está la cuestión económica. Lo que pasa que la cuestión organizativa es mucho más profunda que no una cuestión económica. Y en una empresa de servicios, más todavía, porque tú tienes que dar servicio inmediatamente y el cliente no puede esperar a que tú te adaptes o que esa persona se esté formando. Porque quiere soluciones rápidas y se lo tiene que dar al momento, no puedes esperar a que esa persona al cabo de 3 o 4 meses esté formada sino que es necesaria una adaptación directa. Entonces, sí, hay un coste económico pero yo creo que es más organizativo.

A.Claro porque imagino que tendréis una persona, que es la que habla directamente con los clientes, una secretaria, si esa persona faltara,¿ Que ocurriría?

A ver al final para ciertas cosas sí que puede hablar la secretaria o una persona que está ahí contigo y te ayuda, pero cuando el problema es un poquito ya serio pues la gente quiere hablar con el responsable, que a quien le puede solventar el problema. No quiere hablar con otra persona intermedio. Entonces si es una cuestión sencilla, pues bueno ya está pero cuando es una cosa ya más seria quieren hablar con la persona que se lo puede solucionar. Por eso te decía,que es más difícil sustituir al responsable que no al ayudante.

A. Y cree que se podría hacer algo a nivel interno de la empresa para disminuir este impacto ?

B. Por hacer, siempre se puede hacer, pero eso conlleva un coste económico muy importante para una empresa. El tener 2 responsables, una persona que estuviera al alcance prácticamente del responsable. Lo que claro esto conlleva un coste importante y a veces es difícil de asumir.

A.Desde su punto de vista, en cuanto al buen funcionamiento de la empresa y para los mismos empresarios, cuando faltan determinados trabajadores, ¿ Considera que es correcto el mecanismo que existe actualmente para acogerse a estos permisos?

B. Bueno si, es lo que hay. Poco a poco estos permisos se han ido adaptando, desde el mes a los dos meses y ahora a los 4 meses , 16 semanas. Se han ido adaptando poco a poco a la legislación europea, y bueno es lo que hay, no tenemos otra cosa. Peor bueno yo creo que en un principio está bien desarrollado y creo que poco a poco las empresas van asumiendo ese período. Al principio pues bueno pasamos de las ocho semanas a las diez, a las doce, ahora dieciséis. Si que ha costado más por parte de los empresarios asumir la paternidad que no la maternidad, la maternidad creo que se asimiló rápidamente pero la paternidad ha costado más y de hecho sigue costando.

A. ¿ Porque ?

B. Bueno porque hay empresarios que les cuesta mucho asimilar que un padre pues tenga 16 semanas de descanso cuando puede suponer que no va a estar ciudadano del hijo porque va a estar la madre. Entonces ahí sí que cuesta un poco de asimilar. Ultimamente s estan cojiendo más paternidades por eso , pero si que es verdad que en los casos de maternidad , ellas se acogen al 100% al descanso y todo seguido, pero los de paternidad estan cojiendo las seiss semans que son obligatorias y el resto hasta las dieciséis se van haciendo de una forma parcial, intentando tampoco crear mucho perjuicio a la empresa.

A.¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de bajas de maternidad y paternidad?

B. No, no lo tenemos porque ya te digo que no tenemos ningún caso que se haya podido dar. Nos regimos en base a lo que marca el convenio, el estatuto y ya está, no tenemos unas condiciones más beneficiosas. En tema de horario pues si que tenemos cierta flexibilidad, y en las vacaciones también, pero en otros ámbitos lo que marca la legislación ya está.

A. Considera que la legislación española que existe en la actualidad es correcta en cuanto a conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad ? Argumente su respuesta, por favor.

B. Bueno, yo creo que discriminación ahora mismo no la hay. Sí que está costando más asimilar el tema de la paternidad que no la maternidad, pero en cuanto a discriminación, bueno yo creo que no la hay. No la hay porque sinceramente, una empresa o una mujer, o un trabajador que se pone en situación de descanso por maternidad o paternidad no se le puede rescindir el contrato, no se le puede despedir porque es nulo de pleno derecho. Cuando lo puedes hacer al cabo de los meses, a veces estas situaciones es más puntual que no al paso del tiempo.

A. Y esto que me comenta de los despidos nulos de pleno derecho, ¿Cree que es discriminatorio para la parte del empresario, por un tema que no sea de maternidad?

B. Bueno pudiera ser, pero de alguna manera hay que proteger también a las personas que tienen esos derechos, yo creo que la legislación que hay ahora está bastante adaptada a la situación que se da entre empresarios y trabajadores . El hecho de que un trabajador no pueda despedir a la persona en situación de maternidad o paternidad, pues lo veo normal. Antes de que se implementara había muchos empresarios que despedían a la mujer directamente cuando se quería acoger a dicha maternidad, para no tener problemas ellos de costes y otros y eso no se puede hacer. Así que desde ese punto me parece correcto.

A. ¿Se le ocurre alguna medida de implementación para equilibrar esta relación entre empresa y trabajador?

B. Creo que ha habido un cambio bastante importante que ha sido el flexibilizar de alguna manera, tanto la paternidad como la maternidad, es decir, hay un período obligatorio que són las seis semanas y el resto que de alguna manera se puede disfrutar cómodamente, por decirlo de alguna manera. Esto ha flexibilizado un poquito la relación entre empresario y trabajador porque hay por ejemplo madres, que se ponen el descanso por maternidad, que hacen por ejemplo seis semanas y el resto lo hacen de una forma, o bien parcial o en distintos períodos a lo largo de todo un año, que es cuando pueden realizar ese descanso. Eso de alguna manera ha favorecido que en mujeres de cierta responsabilidad pues puedan hacer las primeras seis semanas, que digamos de alguna manera que són las más críticas y el resto hacerlo más flexible. Eso ha flexibilizado bastante la relación entre empresario y trabajador. ¿Qué hay más cosas que se podrían hacer ? Hombre pues imagino que sí, flexibilizar horarios, adaptar vacaciones, sí que se pueden hacer muchas cosas pero creo que de alguna manera está bastante bien adaptado.

Porque el teletrabajo sí, ayuda mucho, pero hay funciones que a nivel administrativo es bastante sencillo, pero a nivel operativo cuando tienen que estar delante de máquinas o una cadena productiva, eso es bastante más complicado. Entonces, a nivel administrativo, en casa lo puedes hacer sin ningún problema pero cuando es una cuestión de operario manual eso es muy difícil de poder hacer. Te hablo de los trabajos con una formación y experiencia bastante importante. Últimamente por ejemplo, hay una serie de faenas que está costando muchísimo encontrar en el mercado. Todo tipo de por ejemplo, fresadores, torneros, son gente que en los últimos 15 años , no los hay. Entonces son gente que están muy buscados por las empresas, eso significa que es difícil el poderlos sustituir y a nivel salarial también son gente que se aprovecha de su formación y situación para incrementar su salario mucho más que una persona que no tiene esa formación, y hacen bien.

ENTREVISTADA F, 41 anys, Treballadora del departament de Recursos Humans.:

A. quina és la teva edat en trams de 10 anys?

B. 40- 50.

A.Podria fer un resum sobre les característiques de l'empresa en la qual treballa?

B. Jo actualment treballo en una empresa que és una empresa mercantil, depenent d'una empresa pública, que porta tot el tema de servei d'aigües, residus i transport, en aquest cas de Navarra. I actualment són 515 treballadors.

A.I en quin sector la trobem llavors?

B.És que no és un sector només, perquè ha anat assumint serveis, amb el qual és aigua, residus i transport.

A.Perfecte. I ara, si et sembla, entraré a preguntes més específiques del treball. En relació amb les baixes per maternitat i paternitat, quina política utilitzeu a l'empresa quan un treballador es vol acollir a aquest permís?

B.No sé exactament què intents per política. És una empresa gran. Quan un treballador s'agafa la baixa de maternitat o paternitat simplement s'assumeix.Al final, depenent del departament, es mira si és necessari o no substituir. Si és necessari, es fa el temps suficient. Vull dir que al final tu agafes algú un mes abans de la possible baixa i fas el mateix quan torna.Quan torna, la persona que torna es troba que coincideix durant 15 o 3 setmanes o un mes amb la persona que l'ha estat substituint. Fas la feina i ja està. Però a no ser que no sigui necessari i llavors no ho substituiria.

A. Quin és el moment en què considera si és necessari o no posar una substitució?

B. Mira, a aquest departament tenim una persona que està ara mateix de 7 mesos. I avui hem fet una reunió si necessari o no necessari substituir-la. O amb la gent que hi som al departament, si podem assumir la seva feina. Ella ha fet un llistat de les seves tasques i en funció d'això, la resta de gent que està en la reunió, 6 persones, hem estat una mica parlant sobre si creiem que podríem assumir la seva feina o no.

A. I el permís és com dicta a l'Estatut i al Conveni o és més beneficiós a la vostra empresa? **B.** Aquest és més beneficios a la nostra empresa, tots els canvis que hi ha hagut son mes beneficiosos per nosaltres que el que diu l'administració. El nostre conveni en la majoria de punts està a sobre de l'Estatut i És un Conveni propi d'empresa.

A. Quina és la importància del Departament de Recursos Humans pel que fa al procés de les baixes per maternitat i paternitat i pel que fa a la selecció de substitucions i altres tràmits del procés?

B. El tema és, més que la importància, és que el Departament de Recursos Humans és qui ho porta tot. És a dir, que d'una banda hi ha la persona que porta tot el tema d'altres, baixes, nòmines, etcètera, i d'altra banda hi ha tot el tema integrat de selecció, formació, amb la qual cosa, bàsicament, és l'únic. Vull dir, aquest i la seva àrea són els únics que estan involucrats en el procés de baixes. Per la baixa de maternitat i paternitat es porten els Departaments de Recursos Humans.

Llavors, què cal substituir a una persona? La bossa de la selecció, si és que no tenim ningun candidat, hi ha una bossa feta d'aspirants per substitucions.

A. A què et refereixes amb aquesta bossa?

B. Nosaltres fem convocatòries i en aquestes convocatòries la gent que les supera hi ha la persona que va fent per la feina, de forma fixa, però la resta de la gent que hagi aprovat pot formar part d'una bossa de feina.

A.D'acord

Llavors, per exemple, aquesta noia que jo et deia abans, l'exemple, és una administrativa. Llavors, com que he fet processos d'administratiu, vol dir que jo ja tinc bossa de feina. Si ella em digués o si nosaltres haguéssim dit que no cal substituir-la, el que faríem seria tirar de la bossa, vol dir que d'un dia a l'altre tindríem una persona per substituir-la. Si ja tenim bossa és molt més àgil perquè realment podem fer-ho d'un dia a l'altre.

A. Aquesta pregunta diu, recordes el cas d'algun treballador que hagi tingut una baixa per paternitat a l'empresa i si pots explicar una mica el procés que es va seguir i si hi va haver algun inconvenient a l'empresa.

B. Doncs mira, aquestes són dues més administratives que donen suport al personal tècnic de recursos humans i ara n'hi ha d'estar una, però al novembre va tornar l'altra a la baixa de maternitat. Aquesta altra persona simplement ho va deixar prèviament, ho va comentar i la van substituir. Va tenir un període de traspàs de feines cap a una persona que es va incorporar.

Quan es va incorporar aquesta noia que després d'una baixa de maternitat, més el període de lactància, més un període d'excedència que es va agafar, doncs llavors, va haver-hi un solapament amb el noi que estava substituint i un cop ja va passar aquest mes o així, doncs ja s'hi va acabar el contracte i la noia va continuar treballant.

A.D'acord, però no va ocórrer cap inconvenient a l'empresa?

B. No, el fet que sigui una empresa gran al final fa que no hi hagi inconvenients d'aquest tipus.. És veritat que sóc conscient que no sempre és així. Jo vaig treballar en una altra empresa que era més petita i la meva baixa de maternitat, jo recordo que vaig estar tota la baixa amb el mòbil de l'empresa encès. O sigui que realment si no hagués tele treballat per dir-ho d'alguna manera hagués provocat un

inconvenient a l'empresa. Simplement estava a la baixa de la maternitat amb el mòbil encès perquè em truquessin tant els companys de la feina com empreses que em podien trucar o qualsevol.

Per una PIME és molt més complicat. No és que sigui un inconvenient, és un fet que passa i ja està. Però és evident que no és el mateix, parlem d'una botiga a la qual són dues persones treballant. Un centre de formació, per exemple, que és on jo treballava, on jo coordinava el centre. Si hagués agafat la baixa una persona d'administració seria diferent en aquest cas jo que vaig agafar la baixa i era la que coordinava tot el centre.

A.D'acord. O sigui, que realment la influència a les empreses creus que és més econòmica, de productivitat o potser d'organització?

De les tres coses. O sigui, al final, el tema quin és? És evident. En el meu cas, jo vaig agafar la primera baixa de maternitat. No va haver-hi problemes d'organització perquè vaig estar tota la meva baixa de maternitat amb el mòbil encès. Per tant, per qualsevol cosa se'm preguntava. D'acord. A mi em van substituir. Per tant, sí, però al final vaig estar durant la baixa formant-la. Vaig estar formant a la persona que m'estava substituint a mi perquè només jo sabia del meu lloc de treball

Economicament, Sí que un problema econòmic en el sentit que, evidentment, una persona que porta un temps treballant ja està rendint i està produint i una persona nova que acaba d'entrar, fins que comença a produir o a ser rentable, diguem-ne en termes econòmics, triga un temps. La baixa de maternitat és curta, tampoc és tan llarga. En el moment que ja comença a rodar és quan ja tornes. És quan fas una excedència. En l'empresa en què estic ara, per el que jo he vist, porto molt poc, porto sis mesos. La gent s'agafa excedències curtes, potser una mica per allargar-ho un, dos, tres mesos, però normalment no s'agafen més.

A.I reduccions de jornada, imagino que sí, no?

B. En l'empresa en què estic ara, no és habitual les reduccions de jornada. No són habituals perquè tenim molta flexibilitat. Tenim l'opció de teletreballar dos dies a la setmana, tenim flexibilitat a l'hora d'entrar. Jo treballo de set i mitja a tres, però jo puc entrar a les nou i mitja. Hi ha dues coses, hi ha una flexibilitat per tothom, que és reduïda, i si tinc menors de catorze anys tinc una flexibilitat ampliada.

Jo podria entrar cada dia a les nou i mitja i sortir a l'hora que em vagi bé tenint en compte que només tinc el requisit de fer cada dia quatre hores i mitja, almenys. Jo puc treballar quatre hores i mitja de dilluns a dimecres i llavors dilluns quedar-me i fer tres hores més i ja recupero una mica i ho vaig recuperant. Tothom té flexibilitat, però pel fet de tenir nens petits, menors de catorze anys, en aquest cas, tenim això, tenim una ampliació de la flexibilitat que ens permet fer molt menys d'una hora cada vespre. Tinc que recuperar-la, però al final la puc recuperar d'altres maneres.

A. I després, considera que el fet de tenir un fill actualment condiciona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?

B. Bueno, depèn. Vull dir, al final és evident que si no tens cap càrrega, tens molta més lliuretat pel que vulguis. I per dedicar-li molt més temps a la feina i per fer moltes més coses. Ara bé, no és només una opció, no és l'únic condicionant. Vull dir, jo puc estar condicionada també perquè vull limitar-me a mi mateixa i no estar a la feina tot el temps i no cal tenir nens per això. Però, evidentment, un nen al final és una obligació que has buscat, perquè tu volies, no? És un condicionament.

A. I creu que és més condicionant el fet de tenir un fill perquè fa l'accés a la feina i contractació o més per, posteriorment, la promoció?

B. Ara bé, jo que he estat la responsable de selecció, quan tu estàs fent una entrevista i et ve una senyora embarassada de 8 mesos, l'únic que penses és, si l'agafo, l'agafo després. Bàsicament perquè, efectivament, agafar una persona que saps que s'agafarà una baixa, que durarà aproximadament 6

mesos com a mínim, doncs potser en aquell moment no et convé, de prendre el percentatge mínim per fer la cobertura de la baixa. I pel que fa a la promoció, doncs, si la empresa és gran, possiblement... Aquí jo crec una mica que si la empresa és molt gran com si és petita, jo crec que condiciona molt més que si és mitjana. És a dir, si és molt gran, al final, probablement has de dedicar moltíssimes hores. És el mateix, depèn del que tu vulguis.

A. I si, per exemple, a l'entrevista et ve una persona que potencialment pot ser mare, però que no està embarassada, diguem, creus que és un condicionant també?

B. Doncs, a priori, tot depèn de l'empresa i depèn del requisit. És a dir, tu quan fas entrevistes, tu saps que et busques, i saps per què ho busques, i saps quin grup ha d'estar. Però depèn, depèn si és un grup que sigui molt estable i molt consolidat, depèn si és un grup nou que tens més possibilitats d'altres tipus de baixes... Depèn molt, vull dir que tu quan fas entrevistes, tu ho tens en ment. No és només buscar la persona més idònia, perquè sap més en quant els coneixements pel lloc de treball. És també adaptar el grup, i és també que tu saps com tens el grup, i has d'analitzar-ho i has de saber que t'encaixi per totes les parts que puguis pensar. Pot influir, depèn del grup o depèn del que tu estiguis buscant en aquell moment. En el meu cas, no.

A. Podria donar seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes?

B. Una empresa com la que estic jo ara probablement no influeix, a no ser que sigui una persona de bastant responsabilitat... Indispensable no hi ha ningú, però és evident que hi ha persones en els quals recau més feina. Però també és temporal, tot es pot veure de forma diferent.

A. O sigui, creus que depèn molt del treballador que sigui?

B. Depèn molt. Ningú és indispensable. Una cosa és que un projecte pugui tenir un paron, perquè la persona que ho portava, comença la seva maternitat o la paternitat, i ara està un temps fora. Això vol

dir que tindrà lleugerament un enrediment, però no vol dir que sigui insuperable. No penso que hagi d'influir gaire. Penso més en petites empreses, com deia abans, la figa amb dues persones cada matí i una cada tarda. És més complicat perquè no és només atendre el públic, és la recepció, les compres, hi ha moltes més coses que cal aprendre. I, evidentment, una persona nova no ho sap fer. Estic pensant més en la formació d'una persona que pugui aprendre tot.

A. I pel que fa a les necessitats que tens com a treballadora d'una empresa en aquestes situacions, creus que es cobreixen correctament o que manquen algunes coses? B. Actualment diria que es cobreixen bé, correctament. On jo estava abans, per exemple, jo crec que no es cobria correctament. Vull dir que em tinguin a mi quatre mesos de baixa i pendent del mòbil tot el dia, que al final tenien a dues persones per substituir-me el que feia jo, no és lògic, no té gaire sentit.

A. O sigui, diguem que si vostè , perquè te tot el dret de no haver estat pendent del telèfon, clar, al final els hauria repercutit molt, no?

B. A l'empresa? Sí, però això ja depèn de cadascú, si vol entrar o no. No tenia perquè fer-ho, però al final tens una mica de comunitat en algun sentit. Si vols que això vagi millor, si vols que tal... La segona baixa de materialitat no ho vaig fer i en aquell moment jo era la coordinadora del Centre. Jo feia la prevenció, la selecció, la formació i contractava a la gent. E

A. D'acord. I després, quins creus que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació? Pel que fa econòmicament, productivitat, contractació i si vols afegir algun més.

B. És una mica el que hem anat parlant. Vull dir que, al final, jo tradueixo el cost econòmic en cost de productivitat. És a dir, si jo estic pagant algú i no li estic donant profit a la seva feina, evidentment, m'estic gastant uns diners que sí que en un moment donat espero que donin fruit, però no m'estan donant fruit.

Jo estic veient més aquesta relació a la qual per mi productivitat i econòmic van relacionats totalment.

A. I pel que fa a la part de contractació?

B. Pel que fa a la contractació, tu pots fer segons quines contractacions. Pots tenir algunes contractacions i la selecció... Jo sempre he estat responsable de la selecció. Com que jo feia la selecció, és un cost que ja estàs pagant, perquè tens una persona a la selecció. Però, evidentment, si estàs dedicant-te a fer un procés de selecció no estàs dedicant-te a una altra cosa.

En aquest sentit, és una inversió també que estàs fent en aquell moment. Però jo diria això, el cost directe o indirecte en l'ús de la situació és econòmic en relació a la productivitat i és d'organització. És perquè hi ha un coneixement que durant un temps no està. Si no s'ha fet un traspàs bo.

A. I algun cop ha tingut alguna mala experiència perquè fa alguna selecció o substitució o alguna baixa que hagi sortit malament o alguna cosa així?

B. Home, de totes les seleccions que he fet, no sé quantes són, alguna ha sortit malament. Ho tinc clar. Però sí que recordo una. Recordo que vam agafar una persona i era per fer una substitució que no és que fos molt llarga. Era per un lloc que estava dintre de la zona de producció. El sector és químic, treballàvem amb pintures. I era per treballar en una zona en la qual una persona embarassada no podia treballar. I a la selecció se la va escollir i quan es va incorporar i portava res. No portava ni unes setmanes, fins i tot menys. Ens va dir que estava embarassada. Jo estava agafant aquella persona per substituir a una altra que estava de baixa. Aquella noia entra i en tres dies em diu que està embarassada allà, però de dos mesos. I bueno es una situació que m'ha passat tres vegades ja. I llavors jo l'he hagut de treure del lloc on l'he agafat i l'he hagut de posar en un altre lloc on no fa falta. . Aquesta noia no sap fer ni una feina ni l'altra. Però jo ja la tinc que puntalitzar. I bueno a aquesta li vam fer una no-superació a període de prova.

I en aquell moment es va parlar amb la noia, li va explicar, la noia ho va entendre i... Clar jo tinc una necessitat que es una substitució, agafo una persona, i resulta que no puc obrir aquesta necessitat.

Llavors passo a tenir una persona que em sobra i continuo tenint la necessitat de cobrir l'altra. És com, en aquell moment... Clar, era un contracte que a més era de tres mesos. No era un contracte de poc. Si en aquell moment busquéssim una persona indefinida, temporalment la posem en un altre lloc, i després ja anirà al lloc. A més, era un contracte de tres mesos o una cosa així.

A. Al final era un cost perquè no necessitàveu ningú cap a un altre lloc, no?

B. Exactament, al final el tema és aquest. Si t'hagués fet falta alguna altra cosa, dius, mira, ja sí, podem recol·locar-la. Però en aquell moment era una papereta en un altre lloc. Si és una persona de dins de la teva empresa, la reubiques temporalment i quan estigui, torna-la al lloc. Però no, és que només volia la solitud d'una baixa. No sé que hi hagués necessitat, algú s'hagués trencat alguna cosa, perquè es preveia això, dos, tres, quatre mesos, i dius, d'acord, ara tinc una noia que no sé on posar-la, i això l'he d'ensenyar a un lloc on no em fa falta i per aquí i allà, quan no la necessito.

I bueno tu saps que quan algú torna de la baixa, hi ha molta gent que s'agafa reduccions de jornada, ara sí que s'ho agafen. Moltes vegades també hi ha penediment.

Per exemple, com fem torn partit, molta gent s'ho agafa, reduccions de jornada, no tant per reduir-se les hores, sinó per obtenir un horari de matí continu, per exemple. I en determinats llocs afecta. Sobretot si tens atenció al públic, i tu tens un horari d'atenció al públic, llavors ha d'afectar, però el que has de fer, evidentment, és que tens aquest horari i tens aquesta atenció al públic, doncs que tu treballis en un altre horari, doncs a la empresa possiblement no li va bé.

Per tant, també has d'adaptar a l'horari d'atenció al públic, que és on hi ha feina.. Al final, normalment la gent què fa? Doncs si jo treballo de 9 a 2 i de 4 a 7, doncs potser la reducció que demano és de 9 a 2. Per la tarda. Si jo treballo de 9 a 7, tot el dia que es comença a les 7 a 2, no té cap sentit. I en aquests casos, quan es queda el lloc descobert de 4 a 7, si és atenció al client, què s'acostuma a fer? Depèn.

Mira si es pot assumir a una altra persona, o si cal agafar algú que a les 3 hores que deixa de fer la feina.

Aquí diríem que realment hi ha una mica de cost econòmic després de la baixa, potser. Bueno, tu al final, quan contractes algú per substitució o per complementar una reducció de jornada per maternitat, al final necessites un cost perquè s'ha agafat una altra persona. I a més és un contracte de jornada reduïda, el qual que és un cost d'afecte a la seguretat social.

Però també hi ha bonificacions pel fet de substituir a una persona aquesta situació. Sí que hi ha un cost, però també és diferent.

A. I què opina del tema de les paternitats? Creus que s'agafen per igual que les maternitats? O menys?

B. Doncs... Ja, jo... Els pares que conec s'estan agafant les baixes de paternitat. La Maria que et vaig dir que va tornar al novembre, ja va tornar, i al novembre va començar la seva parella la baixa de paternitat, i està tot el temps integrant la baixa de paternitat. O sigui que jo crec que creu un punt en què també els pares volen gaudir dels fills, de les filles, i depèn de on segurament, però l'experiència, l'empresa actual meva, és que també se les agafen. O sigui que se les agafen per igual els dos progenitors, per dir-ho d'alguna manera.

A.Després, des del teu punt de vista, pel que fa al correcte funcionament de l'empresa i pels mateixos empresaris, quan manquen determinats treballadors, creus que és correcte el mecanisme que sempre, actualment, per l'acolliment de les baixes?

B. Bé, doncs és el que diem. Aquí on estic ara, doncs, hi ha més treballadors, i per tant hi ha més gent que pot fer les tasques quan una persona falta, com a mínim els primers dies, o el més urgent i ho poden cobrir sense problema, el qual no és un cost... doncs s'assumeix i ja està.

En altres llocs, evidentment, depenent del tamany, causa més inconvenients. Però bueno, inconvenients que s'han d'assumir, perquè al final el dret és el que hem d'adquirir també, no? Però probablement hi haurà de tot. Sí, que es farà perquè és llei i toca fer-ho. Però bueno, això és com qualsevol cosa. Com si t'agafes vacances seguides. I que al final el que estàs fent és complir la norma per molt que no t'agradi. Mira, un exemple també hi posaré. Jo a l'empresa on treballo ara, va comprar un convent, i el convent ha estat d'obres dos anys i escaig. Llavors, vaig agafar una persona per una mica ser el responsable del centre, tant de les obres com de tots els moviments que havien de fer, i aquest senyor es va agafar la baixa de paternitat just en el moment en què havien acabat les obres. Bueno, tot un cristo. És a dir, no s'estan mirant malament? Sí. Ja, que bueno estan al seu dret. Però possiblement, perquè una cosa és que diu m'agafo la baixa de paternitat, i una altra cosa és... Jo, company teu, et truco un dia puntualment per fer el teu consulta molt urgent, i no m'agafes. Al final, és buscar una mica l'equilibri... Estàs de baixa? Correcte. Estàs en el teu dret? Correcte. Estàs portant un projecte que és de banda envergadura, i el moment culminant és justament quan tu necessites agafar-te la baixa de paternitat, doncs potser, si et fan una trucada, la pots agafar.

A. I en casos així, creu que potser es podria crear quelcom per regular el poder agafar trucades, estant de baixa? Fer legal el fet de estar teletreballant per dir-ho així?

Aviam, jo crec que en el moment en què tu tens la baixa, el que vols és disfrutar del nen. No estàs pensant en la feina. Llavors, jo crec que és un tema d'educació i és un tema de ser conscient de la feina que tens, i a mi, si un company em truca per preguntar-me qualsevol cosa, encara que estigui de vacances, encara que estigui de baixa, encara que... Jo crec que això és un tema d'actitud. És una actitud personal. No és un tema que jo estigui obligada a fer això, i jo crec que no som obligats a fer-ho. És més un tema de bona fe de les persones i crec que, per una millor coordinació, la veritat és que si ho fan cada dia a 50 vegades, probablement diré no em truquis.

Però, clar, és el mateix. Estàs de baixa. Estem mirant de fer una baixa conscient. És una baixa que protegeixi la maternitat i la paternitat. Llavors, si comencem a posar mesures d'aquestes, que l'empresari pot trucar-nos i hem d'estar pendants d'una hora al dia... És per això que estem fent d'aconseguir equiparar-nos a altres països que tenen un any de baixa de maternitat i de paternitat. Llavors, és com una mica tirar enrere, no? Ja que tot ho estem aconseguint.

A.D'acord. I parlant d'aquest tema, Creu que és correcte la legislació que hi ha actualment o es podria millorar o que es podrien afegir algunes coses?

B. Tot es pot millorar, sempre. Millorar no sempre és que el treballador tingui més i més. Jo em sento per això a la base que hem d'aconseguir més, però també hem de donar més a canvi. Perquè, al final, sembla que sempre estiguem exigint, però volem exigir, però no vull quedar com estic, però el que tinc es pot millorar. En el qual, bueno, estic una mica... Ni si ni no, no sé com dir-ho tot. Vull dir, al final, tu tens uns drets i també tens unes obligacions. I si compleixes una cosa, doncs també l'altra. Jo crec que és bo que la baixa s'allargui, la maternitat. Crec que és bo que s'allargui la baixa de la paternitat. I crec que hauria de ser més normal el fet de poder agafar-te la baixa sense poder sentir-te culpable d'estar pendent de la feina o d'estar fent això. Clar. Perquè bueno, evidentment, si ens comparem amb Europa, el tema laboral, és molt millor pel que fa a les maternitats i tot això.

A.Creu que es podria aconseguir d'alguna manera que ens acostéssim més a la legislació laboral europea?

B. Segurament. Vull dir, aviam, això és tot un camí i, de fet, cada cop vas fent una miqueta més, una miqueta més, vull dir, jo crec que s'està aconseguint. A la línia has d'aconseguir apropar-ho a altres països. I crec que és la línia que és bona.

A.Sí. O sigui, vostè allargaria el temps de les dones i dels homes com a altres països que estan, com ha dit, un any?

B. Segurament sí. I si he d'escollir un ordre, primer allargaria el de la dona i després l'home. Perquè el desgast que té la dona després del naixement no és el mateix que el de l'home. Pel que fa a la meua experiència l'hagués allargat d'una banda, sí, i d'altra banda, jo he arribat a un moment en què també tenia ganes de tornar una mica a la vida real, de la meua vida, amb la nena. Però no tot el dia, carregant-la. Jo em vaig alegrar de tornar a la feina. Perquè em feia falta canviar una mica d'aires, de fer coses diferents a les que estava fent. Llavors, evidentment, el que hagués volgut potser sí, allargar-ho, però anar fent la feina algun dia, potser, no ho sé, però jo em vaig alegrar de tornar.

Evidentment, cada persona ho sentim d'una manera. Hi ha gent que se li fa molt curt, hi ha gent que llarg. Simplement que, bé, ens ve de gust fer coses diferents alguna vegada amb la família, altres sense, al final. Clar. També el que tu dius de la diferència dels llocs de treball. Al final, si tens una certa responsabilitat, al final estàs preocupada o pendent del mòbil, com dius tu, i si potser la teua feina la pot fer més gent, doncs, no estàs tan preocupada, no? On jo estic, on jo estic, hi ha peons que el que estan fent és el tema del reciclatge. Sí. El que passa és que jo, per reciclar, en aquest cas, Jo, el dia següent, si entro una persona nova per substituir-la, des del primer dia està funcionant.

A. Entenc....

B. Jo porto on estic sis mesos i estic fent moltes coses perquè, vinc del sector i porto dos anys treballant en temes de recursos humans. Però, igualment, jo he tingut un període d'adaptació perquè hi ha procediments que, com ho fan aquí, que jo ho veia diferent. Amb la qual cosa, jo tinc un període de prova en la meua feina de sis mesos. Amb la qual cosa, els meus costums no s'aprenen en una setmana, ni en un mes, ni en dos, ni en quatre. Amb la qual cosa, evidentment, seria més costos per l'empresa amb tots els recursos i, en tots els sentits, una baixa de maternitat meua que una baixa d'una persona que estigui treballant a residus.

A. I per això feu el que m'has comentat de les reunions, no?

B. És, més o menys, com depèn de la persona que sigui, depèn del moment, de la productivitat i tot això. Hi haurà una direcció que dirà no, no, jo tot el que falti ho vull substituir. Hi ha altres que diran no, no, ja apanyem en el que estem. Doncs, una mica, és un tema d'organitzar la feina amb la gent que hi ha. Després, de la maternitat i paternitat. Doncs, això, el tema de l'entrada i el tema de la flexibilitat en criatura, les opcions d'agafar excedències de, doncs, d'un mes, dos mesos...O sigui, bueno, i a part també tenim un acord d'empresa, o sigui, un conveni d'empresa que al final és més beneficiós que l'Estatut,

A. I després, aquesta pregunta diu, considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcta pel que fa a la conciliació i la discriminació dels treballadors en aquestes situacions?

B. Doncs, considero que és més correcta que fa 10 anys i probablement menys correcta del que serà dintre de 10 anys més. Vull dir, doncs, per què? Doncs perquè al final això és un desenvolupament constant, no?, en el qual tu vas aconseguint petites coses i cada cop continues intentant aconseguir millors coses, no? En el qual, bueno,, si ens posem com a països europeus i ens marquem aquella meta, doncs estem a interconseguir-ho, segurament. Que aconseguirem algun pas més als propers anys? Doncs segurament.

A.D'acord. I pel que fa, si fas una vista així general de tot el mercat laboral espanyol, creu que hi ha bona conciliació i no discriminació dels treballadors, treballadores embarassades i amb maternitat actualment?

B. Tenint en compte que la majoria d'empreses d'Espanya són PIMES amb 20-50 treballadors, doncs segurament no, jo m'imagino que una empresa petita de 5 treballadors veu una noia que està embarassada i segurament no l'agafa. Per què? Doncs perquè és complicat preparar una empresa petita assumir una persona que saps que dins de no res et faltirà durant 6 mesos, un any. Vull dir que no

També hi ha molta cultura patriarcal. Vull dir, que està canviant tot? Sí. Però que encara estem aquí, no ens hem de equivocar. Llavors, ho té més difícil la dona? Sí. Per la maternitat, també, però no només per la maternitat. Jo crec que ho tenim més difícil en general. I en empreses petites, és més evident. Vull dir, sí que és veritat, jo què sé, jo em miro a mi mateixa i, bueno, la meva parella els porta i jo els recullo. Vull dir que, al final, també depèn, depèn molt. Vull dir, al final, si les noves generacions de dones estem amb més idees en temes d'igualtat i feminisme, probablement el que aconseguirem serà que això es pugui canviar.

A.Llavors, així fent un resum general perquè ja estem a l'última part. Pel que fa a la seva experiència com a dona que té un càrrec de responsabilitat a l'empresa i que ha sigut mare diries que ha estat bona amb el que és Espanya actualment?

B.Jo, a la meva experiència jo em sento bastant afortunada. Però sí que és veritat que la primera vegada a la maternitat doncs va ser dura perquè no estaves ni en un lloc ni en l'altre. Clar, que si hagués sigut en una empresa petita considero que hagués sigut bastant diferent i discriminació en aquest sentit no, perquè tampoc hi havia una persona que pogués substituir el meu lloc de treball, així que no podien fer altre cosa. V

L'ideal seria tenir gent polivalent que pugui fer diverses coses, amb la qual cosa, si una persona falta d'un dia cap a l'altre, poder cobrir-ho, inclús si incorpora una persona nova, que pugui ser formada per nosaltres. Això seria l'ideal, la polivalència. Això està claríssim. En una empresa del sector químic, per exemple, fabricant de pintures, tu pots tenir, en el control de qualitat, tu pots tenir diverses persones. Si et falta una, tu pots dir que aguantas un temps, agafo una altra i la puc anar formant. Tu pots fer-ho, això. I probablement seria un mal menor. Però hi ha altres llocs en què tens una persona fent cada cosa i aquesta previsió pot ser molt complicada tenir-la. També depèn de si l'empresa té pèrdues, si va bé... Al final hi ha moltes més coses a tenir en compte.

A.Sí, evident que sí.

B.A més, si la vols posar més llarga, probablement seria beneficiós per la empresa per aprofitar la persona que entra i que pogués estar més temps i podries, diguem-ne, treure més profit. Bueno destaco altre cop tema polivalència, penso que no hi ha d'haver tasques que passin només a una persona. Bé, que cada tasca sigui coneguda per dues o tres persones seria ideal. Si pogués ser per tothom, perfecte. Però això no és gaire real. Que no hi hagi coses que ho pugui fer només una, de forma que si aquesta persona marxa, doncs et quedes una mica... Bé, això. Sense saber com continuar. Que el coneixement estigui l'empresa i no la persona, bàsicament. Sí. Mira, es que amb el temps el que ens aprens, és que ningú és indispensable.

Fase 1. ENTREVISTA G

ENTREVISTADA G, 28 anys, treballadora afectada pel permís.

A.Quina és la seva edat, en trams de 10 anys?

B. La meva edat és entre els 20 i els 30 anys.

A.Podria fer un breu resum sobre les característiques de l'empresa on treballa?

B. Treballo en una clínica dental, com a higienista bucodental, al sector de sanitat

A. Quin nombre de treballadors té l'empresa?

B. Som nou treballadors.

A.Quina antiguitat té vostè a l'empresa?

B. Tinc una antiguitat de sis anys.

A. En relació amb quant vostè va acollir-se a la baixa per maternitat/paternitat, quan va ser?

A. Era el primer cop?

B. El primer cop va ser al 2020 i l'últim cop va ser ara al setembre de 2024.

A. Podria explicar la seva experiència?

B. La meva experiència la recordo esgotadora ja que la meva primera baixa per embaràs va ser tot molt papeleo, la meva jefa no tenia molta informació i jo tampoc. Be, finalment quan ella va tenir informació d'uns casi 8 mesos i ella hi volia tramitar tot per la mutua de l'empresa i llavors ho vam intentar fer per la mutua de l'empresa pero finalment va arribar el COVID i llavors la mutua es va desentendre i ho vaig haver de fer tot per la seguretat social. No vaig tenir ajuda per part de l'empresa, 0. Vaig haver de ser jo la que va haver d'anar cap amunt cap avall, al metge perquè em fes un informe, va haver de venir el de prevenció de riscos a fer un seguiment per veure com funciona el risc. I bueno, te gestoria l'empresa pero el primer cop no van fer res, el segon cop si que hi van regular. I després va enganchar just lo del COVID, que quan ja tenia tots els papers reunits, just ho recordo aquell mateix dia vaig trucar i em van dir que no me'l acceptava la mutua perquè tot el que està passant amb el COVID tenen molta més feina i no era prioritari. Llavors em van deixar alla sola i vaig agafar la baixa per la seguretat social. El segon cop molt més fàcil, hi va moure quasi tot la meva jefa.

A. Està content/a amb com va funcionar la seva baixa?

B. Doncs no per el que t'he comentat se'm va fer molt llarg i molt de papeleo. Quan estava disfrutant el permís, no estic contenta amb el tems que tinc eprque son 16 setmanes que t'ajuntes també la lactància i les vacances però em sembla poc. Ho vaig fer tit seguit.

A. Va tenir algun inconvenient a l'empresa, pel fet de voler agafar la baixa, quedar embarassada, o altres?

B. Sí, perquè la meva jefa ho volia tramitar tot per la mutua, ella volia esperar a veure que ens diuen de la mutua llavors per mi va ser la desinformació que hi havia per les dues parts, que es va allargar moltíssim.

A. Si és així, podria explicar si algun cop ha sentit discriminació, ja sigui a l'estar reincorporada a l'empresa actual en la qual treballa, o bé en el moment d'acollir-se al permís?

B. No, al acollir-se al permís la veritat és que no. Vaig tenir la sort de que la meva jefa també es dona i mare i tenia una certa empatia. Si que, abans d'agafar la tenia comentaris com, clar ella és autònoma, i era com ostres que jo vaig aguantar fins els 9 mesos i després només vaig fer un mes de baixa. Saps, t'ho deixen anar com dir... ella miraba per lo seu. Amb el tema de tornar vaig tornar be.

A. Pel que fa a l'accés a la feina, contractació i posteriorment promoció algun cop s'ha sentit discriminada, per estar en l'edat de tenir fills?

B. Aver, jo esque vaig ser mare als 25 anys, vull dir jo tenia molt clar que volia ser mare jove, per tant, no he sentit comentaris. Si fos ara segurament, perquè normalment quan passes uns X anys ja et comencen a preguntar pero no. A la meva feina per tant no, però en algunes entrevistes sí que m'havien preguntat si tenia previst ser mare d'aquí poc i després no m'havien trucat.

A. I pel que fa a la promoció dins de l'empresa?

B. Esque el meu sector no pots pujar molt. Pero bueno al final tenint un fill és molt més complicat, perquè no tens tant temps i al final el dediques als teus fills.

A. Considera que el fet de tenir un fill actualment condiciona el creixement en el món laboral i el desenvolupament professional?

A. Així ho has sentit vostè?

B. Si, ho he sentit totalment perquè al final jo tenia 25 anys i volia ser mare jove, llavors ho vaig decidir així i vaig parar els meus estudis, vaig dir, ja estudiare més endavant. Però òbviament quan comences a tenir fills, es pot, segurament, però és molt complicat. Llavors per mi, jo crec que sí que influeix. Al final et limita perquè no tens el mateix temps, tens altres coses al cap i no tanta disponibilitat a nivell laboral.

A. Quina política utilitza l'empresa en la qual treballes quan un treballador es vol acollir a la baixa per maternitat o paternitat?

B. Jo crec que el meu conveni es d'aquests que no milloren la llei. Vaig fer el normal, 16 setmanes i 15 dies de lactància i 3 setmanes de vacances. Però, vaig agafar abans del part la baixa, a través de la mutua perquè tenia un embaràs de risc i a mes estava ja que no podia. Al final, la mutua et diu que pots estar en qualsevol lloc que no estiguis fent esforç i d'això. A més jo tenia un plus que estic operada del cor, i això era un més a més. Al final era un embaràs de risc per la meua patologia i per això em van poder donar la baixa abans.

A. Podria donar la seva opinió personal sobre de quina manera creu que influeix a l'empresa aquest tipus de baixes?

B. Penso que sí, que si es tracta d'una baixa d'embaràs influeix econòmicament i de manera organitzativa en el lloc de treball. Si es la baixa també de maternitat o paternitat, l'empresari en quant a economia no els hi influeix la economia, perquè la seguretat social assumeix aquest cost. Organitzativament clar, perquè és un temps que han de dedicar a cobrir el teu lloc i és un temps que ha de dedicar l'empresari a contractar a una persona i al final perquè faci les mateixes funcions que feies tu.

A. Creu que tots els treballadors causen el mateix impacte a l'empresa?

B. Sí, al final si jo penso que sí que és el mateix que jo o la meua companya agafem la baixa perquè al final estem al mateix rang, no hi ha un lloc més alt que l'altre. Som d'higienistes i la nostra jefa es la única que està per sobre nostra, que es odontòloga.

A. I pel que fa a les necessitats que té vostè com a treballador d'una petita i mitjana empresa en aquestes situacions, creu que es cobreixen correctament o manquen algunes coses?

B. Jo penso que falta informació, com jo ho he viscut així, jo crec que falta informació per part de l'empresari, de com ho ha de fer, del cost que ha d'assumir si passa això i de la persona que s'ha d'agafar la baixa.

A. Quins creu que són els costos directes i indirectes d'aquesta situació?

B. Jo penso que els costos que ha d'assumir l'empresa és el fet de contractar a una altre persona fins que et reincorpores en el teu lloc de treball.

A. I pel que fa a Econòmicament, productivitat i pel que fa al tema de contractació, selecció de personal? Creus que te costos l'empresa?

B. Si,home jo crec que si. Clar si contractes a alguna altre persona per a que et faci la mateixa feina doncs clar la productivitat al final bé, però clar al final també t'estàs fent un gast per contractar i perden el temps, per dir-ho així malament, en formarse en el lloc de treball.

A. Des del el seu punt de vista, pel que fa al correcte funcionament de l'empresa i pels mateixos empresaris, quan manquen determinats treballadors, considera que és correcte el mecanisme que s'empra actualment per a l'acolliment de les baixes?

B. Això ja es tema llei, intentar que ajudin més a les empreses. Pero esque si fos empresaria, clar, si ho veiés desde aquell punt pues seria evident que no m'interessaria que s'agafin la baixa. Així que home, jo penso que haurien de posar més subvencions per part de l'estat, o bé fer protocols per a que els empresaris tinguessin mes ajudes en aquest ambit. Però tot per part de l'estat i el govern. Jo crec que haurien d'ajudar més a les empreses per a que d'aquesta manera no patissin tant aquestes baixes. I també així, vulguis o no estas ajudant als treballadors no? Perquè lliurament poden agafar aquest permís i no causar un perjudici per l'empresa no? D'aquest perjudici que estem parlant dic , jo crec que d'aquesta manera podem parlar d'equilibrar-ho una mica més.

A. La seva empresa consta d'algun programa més beneficiós per a la conciliació de les baixes per maternitat i paternitat?

B. No, no hi ha res més beneficios. Fal el que dicta la llei i ja.

A. Considera que la legislació que existeix en l'actualitat és correcta pel que fa a la conciliació i no discriminació dels treballadors en aquestes situacions de baixes per maternitat o paternitat? Si us plau, argumenti la seva resposta.

B. Em penso que no hi ha cap llei que obliga a les organitzacions però tampoc els ajuda a fer cap pla de conciliació laboral i familiar. Però com a tal si que jo intentaria que hi haguessin més ajudes per part de les empreses i donar més permisos retribuïts per tal d'agafarse en aquests moments de baixes.

I pel que fa a la seva conciliació actual? Com ho esta portant?

B. Jo actualment, m'he hagut d'agafar una excedència del meu lloc de treball, per poder estar al càrrec de les nenes perquè al final l'horari no m'ho permet. La conciliació realment amb la feina que tenia era dolenta, perquè clar pensa que jo donava servei, no m'ho podria combinar. Son horaris partits, matins i de tardes i no puc fer una altra cosa.

A. I se li ocorreix alguna regulació que es pogués crear a l'empresa perquè els treballadors no haguessin d'agafar excedències?

B. En el meu cas, de una clínica dental, clar son empreses tant petites, no és com una empresa gran que pot substituir o pot prescindir un temps d'aquella persona, esque és complicat en les petites empreses trobar alguna regulació que els ajudi. Pero si que un acompanyament o ja et dic esque al final es contractar es a una altre persona. O no sé, fer un pla en el que guanyis intentar fer com una bústia, com així diguem per aquelles persones, o per si passa alguna vegada, tenir ho una mica controlat. Tot i que considero que primerament hauria de ser l'estat el que hauria de regular i pagar aquestes baixes. Encara que penso que hi ha molt pirata i si els ajuden, més d'un es tiraria a allargar les baixes. Si compenses una part de la persona que està de baixa, aquesta persona l'allargara tant com pugui. Clar pensa el que passa amb l'atur, per exemple. Pero bueno allargar el temps de maternitat segur, tenint clar això, que ha de ser l'estat qui ha d'ajudar sobretot a les PIMES.

Fase 1. ENTREVISTA H

ENTREVISTADA H, 26 anys, treballadora afectada pel permís:

A. ¿Cuál es su edad ,en el tramo de 10 años?

B. Estoy en el rango de edad entre 20-30 años.

A. ¿Podría hacer un breve resumen sobre las características de la empresa en la que trabaja? ¿En qué sector trabaja?

B. Trabajo como manicurista en una tienda pequeñita del pueblo.

A. ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?

B. En mi tienda somos 7 trabajadoras.

A. Perfecto y ¿Qué antigüedad tiene usted en la empresa?

B. Tengo 2 años y medio de antigüedad, porque yo no soy de aquí, soy de Sevilla pero me tuve que venir por el trabajo de mi pareja. Así que yo ya tenía experiencia como manicurista desde hace muchos años, pero allí en Sevilla y cuando me vine encontré esta oferta, así que desde entonces he trabajado aquí.

A. Entiendo.. Le voy a hacer preguntas más específicas del tema de maternidad ahora, si le parece bien.

B. Claro, sí.

A. En relación a cuando usted se acogió a la baja por maternidad/paternidad, ¿cuándo fue?

B. Bueno es que yo estoy embarazada ahora, no he cogido la baja aun, no se como contestar a eso... Estoy a 2 semanas de coger la baja y si que te puedo decir que bueno esta siendo caótico estas semanas previas. Me duele mucho todo el cuerpo porque trabajo sentada y al final mi espalda se resiente mucho con el embarazo. Tengo ganas ya de cojer la baja para descansar porque no puedo

más. Si fuera por mi ya estaría de baja. De hecho, presenté solicitud a mi jefa porque claro, yo trabajo con esmalte de uñas todo el día y una amiga me contó que podía pedir la baja antes por el riesgo de embarazo y como yo estoy en contacto con estos productos.. Pero nada, me dijo mi jefa que no se podía hacer en mi caso, sinceramente no sé si lo llevaron a la gestoría o que pero bueno, me tengo que conformar con lo que ella diga, que manda.

A. Vaya..Imagino que la mutua valoro el riesgo por embarazo en las condiciones de trabajo en las que estás...si no, no podrían tenerte trabajando con lo que supone el riesgo, creo yo, no lo sé. Bueno, paso a la siguiente pregunta, ¿es la primera vez que cojes la baja por maternidad ?

B. Por maternidad si ,es la primera, que nervios.

A. ¿Podría explicar su experiencia?

B. Tengo ganas de coger la baja , ya que a pesar de estar teniendo un buen embarazo trabajo muchas horas y trabajo sentada . Por lo tanto el dolor de cervicales y espalda es bastante intenso, como ya te he comentado antes. Mi cuerpo ya me pide que pare cuanto antes.

A.¿Está contenta con cómo está funcionando el proceso de pedir la baja y el próximo disfrute que tendrás?

B. Sí, sobre todo me apoyo mucho en mis compañeras porque la jefa, siendo sincera, casi nunca pasa por aquí. Ella no es manicurista, solo nos gestiona . Y en cuanto al disfrute, pues lo haré todo seguido, no tengo pensado hacer nada parcial pero bueno iré viendo supongo. De momento las semanas de después del parto, las primeras, todas a jornada completa disfruté al 100% del permiso y con todo. Luego evidentemente me cojere lactancia y bueno todo lo que me pueda coger la verdad, quiero entregarme al 100% a mi niño. Mi novio podrá seguir trabajando si no necesito su ayuda, pero yo quiero estar con mi bebe, claro. El trabajo es secundario ahora, siempre que mi novio siga estable, claro. Eso es un factor muy importante, el poder apoyarme en él económicamente, si no si que estaría

más preocupada por todo lo que es bueno pues la parte de luego de la baja no? El hecho de tener al peque y tener que trabajar, bueno ya me entiendes, que no se como lo haría si estuviera sola.

A. Ya, te entiendo, sería muy diferente si la situación, bueno ¿Tuvo algún inconveniente en la empresa, por el hecho de querer la baja, quedar embarazada, u otros? Si es así, ¿podría explicar si alguna vez ha sentido discriminación, ya sea por estar reincorporada a la empresa actual en la que trabaja, o bien en el momento de acceder al permiso?

B. No ,no he tenido ningún inconveniente. No e sentido discriminación ni por parte de la empresa ni de las compañeras. Pero te hablo así en general porque luego mi jefa alguna mala mirada si que me ha echado. Y evidentemente se que no le hizo gracia que yo justamente me quedara embarazada. Digo esto porque yo soy la encargada de la tienda y de mis compañeras, y además soy la que lleva más tiempo. tengo muchas clientas que vienen al local por mi y claro... eso no le hace gracia a la jefa porque no es lo mismo que si se la coje otra que quizá no tiene tantas clientas fijas de cada mes sabes.

Entonces, verbalmente no se me ha dicho nada pero si que es verdad que lo que siento, osea las vibraciones esas que te digo son de que no le hace gracia, y oye esque estoy en mi derecho no se porque he de sentirme asi. Pero de alguna manera me hace sentir que estoy dejando tirada en la tienda.. No se si me explico, es como el sentimiento de responsabilidad que tengo. Y sé que echaré de menos trabajar en esto cuando ya lleve unas semanas de baja.

A. Entiendo.. ¿ Y por lo que respecta al acceso al trabajo, contratación y posterior promoción? O bien, alguna otra cosa.

B. Aver, promoción, trabajo como manicurista en tienda el único ascenso que podría tener es de encargada y ya lo soy así que no, no lo he sentido. Me hicieron encargada hace un año y algo más o menos y estaba en edad de quedarme embarazada y no les importó, así que no. Si que te digo que claro, en otros lugares de trabajo que si que puedes ascender, imagino que si que te puedes sentir discriminada con estas edades. Yo considero que gente de nuestra edad, para un puesto de

responsabilidad cogen antes a un hombre, así lo veo yo. Seguimos siendo muy antiguos en esta sociedad. Y de hecho tengo amigas que con 26 años, les está pasando, que por ejemplo, te explico el caso de una amiga mía que justo ahora acaba la carrera y claro solo la cojen en sitios que la explotan un poco digamos.. y bastante inferiores a sus estudios, y no es por inexperiencia porque ella ya lleva años trabajando. Sino que yo creo que es por la edad en la que estamos y que además ella quiere ser madre en breve, y evidentemente en las entrevistas se lo preguntan. Yo creo que si fuera hombre, con las mismas condiciones exactamente que ella, recibiría muchas más ofertas y además de más responsabilidad. Llámame loca pero la igualdad aún está a años luz, y en gente de nuestra edad sigue viéndose mucho, las empresas siguen siendo machistas. Y como este, que te he contado, tengo más casos de amigas. Cuando hay un hombre de por medio, le acaban escogiendo a él, aunque se diga que no y que hoy en día todo es muy bonito

A. Vaya... entonces me queda claro que usted considera que el hecho de tener un hijo actualmente condiciona el crecimiento en el mundo laboral y el desarrollo profesional?

B. Si , considero que es así , aunque no debería ser así . Me repito, estamos a años luz de conseguir la supuesta igualdad que dicen que ahora tenemos. Siendo sinceras, yo no vivo discriminación porque solo somos chicas en la empresa y en otros sitios de uñas. Pero si hubiera hombres involucrados, ojo cuidado,te lo digo. Este tema me tiene enfadada, porque ya te digo los casos de mi amigas a mi personalmente me sabe muy mal que la sociedad siga siendo así

A.¿Entonces usted no se ha sentido discriminada en su empresa?

B. En mi caso no siento que haya sido así, porque yo he tenido un crecimiento laboral en la empresa bastante tiempo antes de quedar embarazada. Lo que te he contado de que soy la encargada. Si que es verdad, que nunca me han dicho nada, ni mi jefa ni nada. Al contrario, siempre se me ha felicitado por el buen trabajo. Yo con mi empresa, a diferencia de mis amigas,estoy muy contenta.

A. ¿Qué política utiliza la empresa en la que trabaja cuando un trabajador quiere acceder a la baja por maternidad o paternidad?

B. Sinceramente no lo sé. Solo se que se comunica a la mutua. Pero creo que funciona como en todas las demás empresas, sinceramente no sé más.

A.¿Podría dar su opinión personal sobre de qué manera cree que influye en la empresa este tipo de bajas?

B. Opino que este tipo de bajas aunque no les influye tanto económicamente ya que este tipo de baja no la paga la empresa , sí que les influye a nivel de tener que buscar una sustitución para un largo plazo .

A.¿Cree que todos los trabajadores causan el mismo impacto a la empresa?

B. Opino que no. Como he dicho antes, no es lo mismo que me acoja yo ahora a la baja a que empiece una baja por maternidad una chica que no tenga tanta experiencia y en resumen tantas clientas fieles que vienen cada mes por mi , es decir que les haga la manicura yo.

A.Y en cuanto a las necesidades que tiene usted como trabajador de una pequeña y mediana empresa en estas situaciones, ¿cree que se cubren correctamente o se descuidan algunas cosas?

B. Yo diría que un poco de las 2 , en mi caso se han dado muchas situaciones en las que me han cubierto perfectamente por ejemplo,tener que irme de urgencias en la jornada laboral, facilidad para cambiar el turno para acudir a los médicos..., pero en otras me he sentido un poco descuidada . Por ejemplo , no me han proporcionado una silla más cómoda para trabajar correctamente, ni protección para los productos químicos con los que trabajo, que sinceramente el tema de trabajar todo el día con esmaltes es algo que me preocupa, aunque ya me han confirmado que no influye

A. ¿Cuáles cree que son los costes directos e indirectos de esta situación? ¿Económicamente, productividad y en cuanto al tema de contratación, selección de personal? ¿Y si quiere añadir alguno más?

B. Pues no comprendo mucho sobre este tipo de cosas pero entiendo que tiene que suponer un gasto ,ya que tienen que contratar otra persona para un largo plazo,seguridad social,material etc.

A. Desde su punto de vista, en cuanto al correcto funcionamiento de la empresa y para los propios empresarios, cuando faltan determinados trabajadores, ¿Considera que es correcto el mecanismo que se emplea actualmente para la gestión de las bajas?

B. Si ,considero que es correcto. Aunque quizá deberían dar más información, tantos las empresas como a los trabajadores, porque realmente no tenemos ni idea de como funcionan estos temas hasta qué necesitas saberlo porque te ves en la situación, y te has de buscar la vida.

A. ¿Su empresa consta de algún programa más beneficioso para la conciliación de las bajas por maternidad y paternidad?

B. No que a mí me conste.

A. Considera que la legislación que existe en la actualidad es correcta por lo que respecta a la conciliación y no discriminación de los trabajadores en estas situaciones de bajas por maternidad o paternidad? Por favor, argumente su respuesta.

B. En mi opinión considero que si porque hay menos discriminación en situaciones de baja por paternidad o maternidad, se busca que tanto el padre como la madre tengan el mismo tiempo para poder estar con su bebé. En cuanto a la conciliación creo que aún queda mucho por progresar, a pesar de que hoy en día hay bastantes facilidades, creo que deberían dar más ayudas y muchas más facilidades,sobre todo porque hay todo tipo de familias , y en las empresas deberían dar facilidades a

la hora de reducir una jornada por necesidad de cuidar a un hijo/a a cargo , si se necesita ir a un médico de urgencia y más cosas .

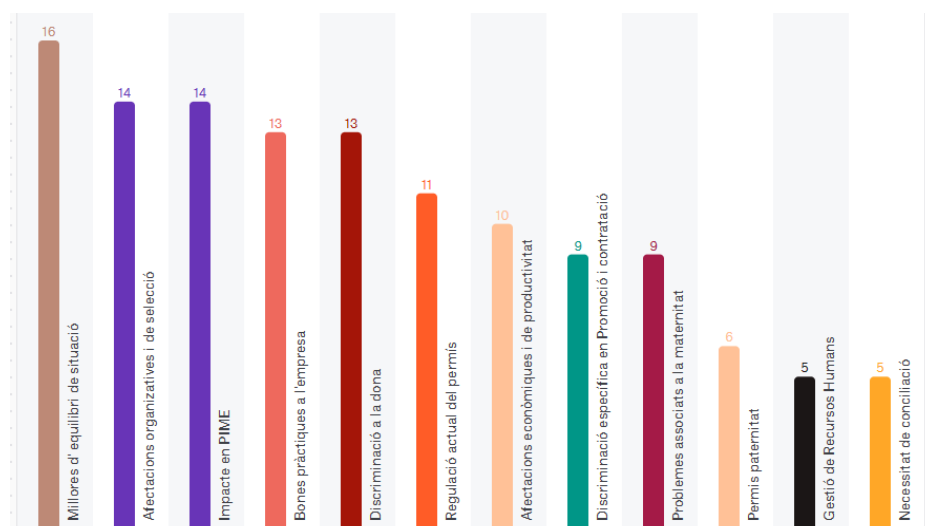
ANNEX C

ANÀLISI QUALITATIVA DE LES ENTREVISTES

Fase 1. Llistat de CODIS

Afectacions econòmiques i de productivitat	
Afectacions organitzatives i de selecció	
Bones pràctiques a l'empresa	
Discriminació a la dona	
Discriminació específica en Promoció i contractació	
Gestió de Recursos Humans	
Impacte en PIME	
Millores d'equilibri de situació	
Necessitat de conciliació	
Permis paternitat	
Problemes associats a la maternitat	
Regulació actual del permís	

Fase 2. Gràfic de codificació de les cites



Fase 3. Anàlisi qualitativa

DOCUMENT	CITES	CODIS
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	B. Nosaltres tenim com a empresa pública, tenim tots els avantatges que té el sector públic. Per tant, el permís de maternitat està reconegut i a més a més, nosaltres tenim, que no ho té la generalitat, durant el primer any tenim la reducció de la jornada del 80% de la jornada cobrant el 100% de les retribucions. Per tant, en principi això està millor que en les empreses privades.	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	A més vull destacar que a l'administració pública, entre els horaris que tenim i les facilitats que tenim per conciliació doncs és un reclam per les dones. Clar quan els hi dius; ho sento, que el teu marit agafi les mateixes responsabilitats, no ho veuen com una lluita de gènere, ho veuen com que l'empresa esta fastidian.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	per una persona professional segons a quin nivell està al top del seu sector, absentar-se tres anys a la feina es brutal. Es molt difícil que això no li afecti.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	no es el mateix una baixa per maternitat, bueno no només maternitat sinó també baixa per IT, d'una persona amb un lloc que forma part d'un equip que moltes persones fan aquesta feina, que una persona amb un lloc singular, val i això és el que afecta molt, també en l'aspecte d'igualtat i els sostres de vidre, en un lloc de molta responsabilitat no substituïble val	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	a gent s'agafa la baixa a partir del mes 6 o 7. Després tenen la maternitat, tenen la lactància que la poden compactar i tenen el primer any de reducció de jornada. A mes a mes tothom es deixa les vacances sense gaudir, per gaudir les després. Per tant al final acaba sent que quan una persona té un fill, esta un any més o menys fora de l'empresa. Al principi ho cobriem tot però com que per tema pressupostari, no teniem partides de substitucions, sino que cobriem vacants no cobertes, doncs al final només cobrim el període de maternitat, no cobrim la lactància ni cobrim les vacances.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	si el pare hem de cobrir els dos trams, no podem agafar la mateixa persona, sinó que haurem d'agafar una persona pel primer període i una persona pel segon, i això ens és poc eficient la veritat. De fet pel primer quasi sempre ho fem, pel segon a vegades no ho fem.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	jo sóc director de recursos humans, si jo agafes un permís de paternitat es poc realista pensar que algú pot substituir. No perquè jo sigui especial sino porque es un lloc que tardes molt temps en entendre perquè ets responsable de generar una política que si una altre persona la podria fer en un altre sentit i no seria coherent i perquè costa entendre que vingui algú de fora	Afectacions organitzatives i de selecció

	a substituir un lloc de tanta responsabilitat per sobre de gent que hi ha a dintre.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	I que hem apostat es en cobrir-los per persones de dintre i després el que fem es cobrir la baixa que deixa aquesta persona escollida. Aquesta persona la baixa que deixa temporalment la cobrim amb ella	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	Si que seria viable, seria fer algun programa de 'mentoring' o algun programa de tutoria, pero es poc realista pensar que segons quins llocs en poc temps els pots arribar a assimilar. El que acaba fent a la pràctica, es que s'acaben agafant la baixa mínima i després treballen desde casa sense que consti.	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	aquests dos fills li van trencar la carrera vulguis que no, perquè no la va substituir ningú, perquè el seu lloc no és substituïble. I evidentment ha perdut molta actualització, per tant el fet de tenir un fill impacta segur.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	havíem proposat nosaltres que era obligar als pares a agafar el permís de paternitat, perquè l'impacte fos igual de dolent per l'home que per la dona pero el que passa que hem tingut, sobretot en pandèmia es que les dones tampoc ho veuen be.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	amb el teletreball vam dir, que les dones que tinguessin fills i no els poguessin cuidar, podien tenir si eren monoparentals els 5 dies a la setmana teletraballant i si no s'ho havia de distribuir amb la seva parella i per tant, 2 dies i mig. Que passa, que moltes dones diuen; escolta que el meu marit és autònom i no es pot agafar cap dia, per tant jo vull agafar tota la setmana. Elles mateixes estaven assumint que els interessa mes assumir el rol de cures domèstiques i quedar se amb aquesta història.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	les condicions que tenim son molt avantatjoses, per tant moltes assumeixen que volen treballar a administració perquè poden tenir fills amb tranquil·litat i tot i que això els hi priva de fer una carrera tan ràpida com pot fer un home.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	però jo conec a companyes i algunes d'elles amb grans càrrecs, que ha prioritzat a dones més grans perquè les dones joves sabien que anaven a tenir fills	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	com fer que el coneixement es quedi a la casa i no tant a les persones, i això és una solució perquè evidentment quan una persona es brillant és aquesta persona , no es el lloc. Pero d'alguna manera has de conseguir que allò que aquella persona sap fer, la casa pugui fer-ho quan ella no hi sigui i es la única manera que se'm acut.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	a menys si durant la maternitat tu li dones unes condicions en les que ell se senti reconegut per la empresa, potser, perquè també	Bones pràctiques a l'empresa

	hi ha molt desagrait, potser es quedi i tinguis una retenció de talent amb aquesta persona.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	sempre he intentat que els equips siguin mínim de dos persones i treballin en equip, també perquè si una persona falla, perquè la pot atropellar un tramvia, jo no em quedi coix amb aquest coneixement,	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	Econòmicament és poca cosa, perquè entre la part que et paga la seguretat social i tal no té un impacte real i menys nosaltres com a sector públic.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	Es molt difícil substituir una persona especialitzada, és lògic, si tu estàs molt temps treballant i sent el millor en lo teu, que d'un dia per l'altre te'n vagis i que algú que no coneix la teva empresa i que vingui de fora, això no és real, per tant el tema és el cost d'oportunitat en aquests llocs claus	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	un autònom que tingués contractada a una secretària que li agafa les visites, si aquesta persona li falla, és un problema econòmic. Per una gran empresa no té cap importància això. Depèn del marge que tu tens del teu benefici per pagar el salari a aquest treballador,	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	er el funcionament de l'empresa és molt millor promocionar a algú de dins, i buscar un lloc de menys responsabilitat en el cas de cobrir, i no cobrir el de més responsabilitat.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	hi ha hagut un canvi de fa cinc anys ara radical, però clar normalment els homes ens ho demanen partit per poder compaginar amb la dona i pe cobrir-ho ens causara un problema. Perquè no és lo mateix cobrir 18 setmanes que no 4 o 6. És més la dificultat de la empresa per cobrir-los que no el fet d'agafar-ho.	Permís paternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	si tens molta responsabilitat i tens el teu fill cobert perquè està la teva dona de baixa, no se l'agafen. Pensa que els homes es un permís complementari al de la dona. Per un home en un lloc directiu és més difícil justificar que t'ausentes per cuidar al teu fill, tant de bo no passes tant.	Permís paternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	part femenina de la parella sempre ha considerat que ella cuida millor dels fills que no la part masculina. Per tant, elles sempre han pensat que els hi suposa un sacrifici deixar al crio a la seva parella. Vull dir, també un tema cultura	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	ero el fet de que s'han d'ausentar de la feina és inevitable. A molts sectors, evoluciona tot tan ràpid que si estas un any fora, no t'has enterat de la meitat.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	hi ha situacions que per mi com a empresa em semblen inclús injustes. Hi ha casos en que maternitat pugui decidir la reducció de jornada la part de l'horari, clar jo haig de donar un servei públic i a mi si la mare em diu que vol un altre horari, jo no el puc	Regulació actual del permís

	acceptar, a mi em ve la gent a aquesta hora i no puc acceptar que tu treballis de les 9 a les 10 de la nit perquè no em ve ningú a aquesta hora. Per tant em sembla inclús exagerada, però no se m'acut que mes es podria millorar.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	La empresa no té cap guany, si em dius que la treballadora després queda fidelitzada per el bon tracte que li hem donat et diria que tampoc m'ho crec, perquè la treballadora després quan torna obra per els seus interessos. La que acaba pagant una part important aquí es la empresa, per la seva productivitat.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	L'empresa surt perdent sempre perquè tindrà pèrdues quan una persona que aporta molt no estarà durant un temps. Pots intentar que la persona, ja que la perds, almenys estigui més contenta	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	Acompanyament a la baixa per personal directiu, però si un personal directiu et diu que per la maternitat ha de desconectar, ja tens aquest perjudici. L'altre cosa es que es crees un tipus de baixa en la que la persona pugui estar de baixa cuidant al seu fill però que a la vegada es pugués connectar per contestar a algunes coses, doncs podries reduir l'impacte que té. Que fos una mica més impermeable la baixa i que es permeti teletreballar,	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA A	Per una petita empresa l'impacte es gran, per una mitjana empresa depèn de en què estigui especialitzada. Si es una mitjana empresa amb treballadors no qualificats que són fàcilment substituïbles, l'impacte es petit. Si es una mitjana empresa amb personal qualificat especialitzat, l'impacte serà més gran, la persona que vingui de fora no estarà tant especialitzada.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Se puede combinar, te lo puedes arreglar, nosotros trabajamos mucho en casa, puedes estar con tu hijo si se pone malo si tal. Entonces nuestra situación es menos complicada que un trabajador por cuenta ajena o bien el personal que tenemos personal administrativo que no es funcionario que tienen que estar aquí todos los días.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	siempre piensas en tus hijos, de cara a acceder a según qué cargos, a según qué puestos de jefatura también te lo planteas. Porque dices hombre pues todavía son muy pequeñas, quizá me requieran más. Como inspectora tengo más libertad, no tengo un horario más fijo.	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Creo que ahora un empresario no va a dejar de contratar a una mujer porque potencialmente puede ser madre. Yo creo que es más de cara a la promoción pero también por las limitaciones que nos ponemos nosotras como mujeres a veces. Nosotras mismas nos cortamos un poco las alas,	Discriminació específica en Promoció i contractació

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	es mucho mayor el impacto en una pyme, eso está claro que no en una empresa grande que siempre puedes cubrir ese puesto con otro trabajador que pueda conocer las funciones propias que realizaba esa persona. Entiendo que es más complicado en una pyme, cuesta más.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	No hablamos solo de las altas esferas, también hablamos de lo que es el perfil obrero como si dijéramos también. Quizá lo que veo que sería más fácil de sustituir sería el personal administrativo pero las personas altamente cualificadas en cuanto a manejas y tal que requiere una especialización y una formación específica para ese puesto de trabajo.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Lo que sí que tienen es la bonificación en materia de seguridad social, que antes era el 100% de la cuota y ahora a partir de septiembre es a partir de 373 euros o algo así	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Es un derecho de la persona trabajadora como tal derecho lo único que tiene que hacer la persona trabajadora es comunicarlo con 15 días de antelación y claro a la empresa le haces una faena en el sentido de la dificultad que supone encontrar a una persona que pueda sustituirla. Pero no solo eso sino que además se han de formar.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	En otros países europeos los dejas con un año o con dos años, es muy diferente. Deberían de durar más los permisos, por supuesto. Yo recuerdo por mi experiencia que a mi me costó mucho llevar a mis hijos a la guardería	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Deberíamos tener un permiso por nacimiento y cuidado mucho más largo para poder conciliar, eso sí que sería la verdadera conciliación.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	En realidad, tu no pagas nada por esa sustitución porque la paga el INSS y pagas claro eso si ahora la cotización, antes si que estaba bonificado al 100% de la cotización, esto no se porque lo han cambiado pero ahora solo tienen 300 y pico euros y no es ayudar mucho a las empresas la verdad.	Afectacions econòmiques i de productivitat

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Y bueno en cuanto a productividad, si la otra persona también rinde y demás no ha de ser un problema. Yo veo más complicado el proceso selectivo, el que tu puedas encontrar a una persona que pueda hacer correctamente las funciones que el sustituido o la substituida realizaba. Y con 15 días de antelación, que además es obligatorio conceder por el empresario	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Sí que se ha flexibilizado mucho y se dan muchas opciones para que te puedas organizar mejor. Te aseguro que nadie se ha cojido una excedencia para cuidado de hijo ni permiso por cuidado, no tendría sentido aquí en inspección	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Por ejemplo, que tú te pudieras acoger al permiso por cuidado de hijos pero que te pagaran al 100% del salario, no la empresa, si no por parte de la seguridad social, digo. Si yo me tengo que acoger, porque si, a ese permiso, hombre, hazlo prestación, sabes, no solamente permiso. Hazlo prestación, que la seguridad social te pague esa diferencia.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Muchas veces echamos las culpa a los empresarios y dices , hombre es que alomejor el empresario tampoco me pone tantas cortapisas, sino que me las pongo yo misma sabes. Y la promoción me la limitó yo, porque digo prefiero estar con mis hijos,	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Y yo ahí sí que pienso que tanto las excedencias como ese permiso, deberían de estar subvencionados por el estado, deberían ser prestaciones.	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	intentar paliar la dificultad que tienen las empresas de encontrar personal que pueda sustituir adecuadamente. Por ejemplo, el volver a implementar el que te puedas deducir el 100% de la cuota, es decir, que el tener una persona en esta situación no te suponga un gasto.	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	puedes destinar al trabajador que está realizando la sustitución a otro puesto de trabajo, cuando el sustituido vuelve de manera intermitente. Puede ser una movilidad funcional, pero tú le mantienes el mismo salario, y luego cuando esa persona se te va, vuelves a colocarla en ese otro puesto de trabajo. A lo mejor una de las soluciones, que sería lo ideal, es un año, pero un año completo, de forma que el empresario pueda prever que durante ese año le va a faltar esa persona. Porque así yo entiendo que para las empresas es muy complicado prever esa situación, muchísimo. Yo creo que la complicación que puede tener la empresa para encontrar a alguien en esos casos ojo cuidado, sobre todo una empresa pequeña y tienes que tener una persona formada,	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA B	Pues que la tengas hasta que se agote el permiso, que vas a estar, ahora te doy de alta, ahora te vuelvo a dar de baja, contratos de interinidades continuados en el tiempo para cubrir los periodos.	Millores d' equilibri de la situació

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	eso de tener un trabajador menos. Es un inconveniente porque al final el problema de las pymes es que los trabajadores normalmente siempre van justos, con lo cual por ejemplo esta persona era el responsable del departamento de proyectos, son 5 trabajadores y falta uno, está faltando el 20% de la plantilla.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Pienso que eso es una decisión de cada uno, porque hay mujeres que quieren optar por tener un hijo y entonces prefieren trabajar menos y dedicar un tiempo a su familia. Y hay mujeres tienen un hijo y siguen combinando las dos cosas, en el mundo que yo veo, no creo que sea un inconveniente.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Creo que ha evolucionado todo, osea hace años te hacían una entrevista y te miraban con cara de embarazada, osea si estabas en edad de tener hijos o quedarte embarazada ya te miraban como embarazada. Yo creo que antes sí que condiciona pero actualmente pienso que es algo que todos tenemos asumido. Bajo mi punto de vista, a mi no me influye si tengo que contratar a alguien y yo creo que en general tampoco.	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Al final repercute en los demás, en que los demás tienen más carga de trabajo. Los demás tienen más trabajo o tu ralentizar el servicio que estás dando al cliente, entonces sí que afecta	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Yo no puedo sustituir a nadie por una baja por maternidad o paternidad. Osea porque tengo que tener a una persona que le tengo que formar . Y esto te vale para una cadena de montaje, que esto al final te da igual, una persona ahí poniendo piezas por ejemplo, yo claro tengo que formar para un trabajo específico. Claro yo nunca contrato a nadie para cubrir una baja, es que no nos compensa. Cuando falta una persona se reparte entre los demás del departamento y yo y cualquiera que pase por ahí que le damos trabajo.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Pues en este caso por ejemplo el responsable de cada departamento que es el que dirige, coordina y el que lo sabe todo. Es el que tiene el conocimiento del producto, el conocimiento del cliente, no es lo mismo que se coja la baja la persona que le está ayudando, que sí que influye pero no es lo mismo.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Me parece totalmente injusto, y es que si tu tiene un empleado que ha sido padre o madre, puedan hacerse la reducción de jornada y tu no puedes contratar a nadie. Porque a parte de la formación, el coste que supone para la empresa, pero es que tampoco lo puedes despedir, y esto perjudica a los demás. Osea yo tendría que ser libre de despedir a una persona, independientemente de cual sea su condición familiar.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Todo el trabajo recae sobre el resto del equipo, no tenemos más coste salarial porque no contratamos a nadie para hacerlo pero en	Afectacions organitzatives i de

	qué duda cabe. No te lo podría cuantificar pero bueno , es el esfuerzo de las otras personas.	selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Los autónomos ya te digo, que no se la cojen, no se cojen esas 16 semanas porque no pueden. Se la cojen los empleados de las empresas, un autónomo no se puede permitir coger una baja de 16 semanas de trabajo ni de broma.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Para mi fue un problema la reducción, además una reducción que es hasta que tienen 12 años, por el amor de dios, osea que yo entiendo que cuando son más pequeños vas vienes entre la guardería cole. Pero 12 años, ¿de qué estamos hablando? Y encima son 12 años hasta que los cumpla el más pequeño, osea tu puedes tener uno de 16 y otro de 12. El trabajador gana menos dinero, pero visto desde el punto de vista del empresario sí que es un perjuicio.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Y aunque creo que estas bajas siempre van a influir, quizás sería mejor si tuviera la posibilidad de que el empleado pudiera dedicar más horas al día, de una manera legal y no ilegal cómo se hace ahora. De decir, bueno trabajo a la semana en vez de 40 horas, trabajo 20. Por ejemplo, una parte proporcional y ese tiempo siempre puede trabajar o teletrabajo, puede ser una opción. Y al final digamos las cosas que más importantes o más urgentes para la compañía que las pueda hacer, y a lo mejor otro trabajo más básico lo puedan realizar otros compañeros.	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	La persona que se va a ocupar de llevar el trabajo que no va a realizar la persona que está de baja, pues seria buena idea hacer dos o tres horas más al día para así lo pueda asumir. O tal vez, podría contabilizarse como horas extras este trabajo de más, con lo cual yo podría plantear a mis trabajadores, oye esta persona va a estar de baja durante 4 o 5, las semanas que sean y yo ofrezco la posibilidad de que alguien dedica dos horas extras o adicionales para sacar su trabajo, pagadas y siempre seguro que hay alguien que le interesa trabajar 2 o 3 horas más al día y ganar más dinero.	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	te diría que yo creo que debería ser diferente como se regula una multinacional a cómo se regula una PYME y en España está todo pensando como si fuéramos multinacionales y la mayoría son pequeñas y medianas empresas.	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA C	Tenemos la posibilidad de hacer una jornada intensiva, que se ha implementado este año. Y flexibilidad horaria con un margen y hemos reducido el tiempo para comer.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	s'encarrega el Departament de Recursos Humans. O sigui, la maternitat, les baixes es delega tot al Departament de Recursos Humans i ho fan tots ells. Si hi ha hagut algun inconvenient amb algun treballador i no saben com procedir. Per exemple en cas de	Gestió recursos humans

	acomiadament o represalia, clar llavors sí que ens ho comenten per a que prenem una decisió determinada.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	estar en el departament de producció, és molt més fàcil trobar un substitut que pugui fer aquesta feina, és una feina més mecànica i que no requereix uns coneixements en concret. O sigui, normalment ja tens unes quantes persones que saben portar les màquines. Si hi ha alguna baixa, sempre acabes podent cobrir aquests llocs fàcilment. És més fàcil que no pas, per exemple, al departament de control de qualitat. Al departament de qualitat hi ha les persones que tenen uns coneixements específics dels procediments que s'han de seguir per qualitat que no té qualsevol. I en el mercat dels treballadors és més difícil trobar una persona qualificada per fer una baixa d'X dies, en aquests casos.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	ens aquest director de qualitat que t'agafa una baixa llarga, és molt complicat. Clar, hauries de buscar un substitut i la persona que té just per sota (agafar les feines que té aquest director de qualitat i en sortir-se'n. Cobrir la posició que ell té important que s'ha quedat sola amb algú de dins	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Passa el mateix amb vacances. A operacions, que és el que toquen compres, aprovisionaments, etcètera. Quan un està de vacances, el que està a compres fa aprovisionaments i el que està a planificació intenta tocar una mica de tot.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	necessitaríem més ajudes de l'estat per ser més fàcil cobrir una baixa. Quan és de malaltia o és maternitat, no és voluntari. Però una baixa per maternitat és molt llarga. I cobrir aquest lloc de treball pagant el sou de la persona de baixa i fente càrrec també del treballador és molt difícil	Milliores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Perquè hi ha moltes empreses que, sabent els problemes que et suposa tenir una persona jove que podrà ser mare, perquè és més difícil per les dones que per els homes, malauradament, jo crec que sí. La gent pregunta a les entrevistes de feina, segurament, és una de les preguntes. Tens fills o vols tenir fills? Perquè per l'empresa és un càrrec.	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Jo crec que és més a l'accés. Un cop dins de l'empresa, tu demostres com treballes, no crec que sigui un problema. Ara, com a mare i desde la meva experiència, crec que ho has de posar en una balança. Vull promocionar, això vol dir restar temps a la família i sempre les dones són les que restem més temps de feina per dedicar-li més a la família, que no pas als homes. Ho has de saber...	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Ara mateix tenim un noi que ens ha anunciat que serà pare. Si penses, bueno, serà pare tindrà unes setmanes de baixa, etc. Però jo sé que la seva feina seguirà fent la a casa, em permetrà fer-li consultes, en canvi a una mare no. Està molt més focalitzada.	Permís paternitat

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	.Econòmicament, clar, depèn de la persona que t'ho agafi. Nosaltres treballem amb una empresa de treball temporal. El cost d'una persona per una empresa de treball temporal és molt més alt que no pas si et trobo pel carrer i vols venir a treballar o et presenten un currículum. Perquè, clar, tens unes gestions al darrere, en el nostre cas. I per tema productivitat tampoc, o sigui, la producció ha de sortir igual. Jo crec que realment el que més afecta aquí, almenys a la meua empresa, és el tema de la contractació i la selecció. El que hem dit de substituir la gent i contractar i tal.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Al contrari, quan una empresa és teva... no hi ha horaris, ni dies, ni res. Bueno, potser pateixes més quan és teva, perquè no pots fer el que et toca, saps? No estaràs els quatre mesos a casa de baixa. Perquè tens unes obligacions.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	Perquè sí que un nen amb 4 o 5 mesos és molt petit per portar a una guarderia. Però què has de fer?) Realment, si les empreses tenen ajudes. No ajudes, sinó que no li suposi cap cost	Milliores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA D	És que jo no crec que sigui dins d'una empresa. Això ha de venir de dalt. Que les empreses no tinguin zero pèrdues pel fet que una persona tingui un fill. El govern hauria de crear polítiques, per mirar d'incentivar les empreses perquè les seves empleades tinguin fills. Clar, si els incentivessin, no seria un problema contractar a una persona que pot ser pare o mare. Però clar, com no els hi donen res, llavors estant perjudicant a les persones treballadores també, en quan a la seva contractació, crec jo.	Milliores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	dos trabajadoras pues fueron madres y se tuvo que adaptar el despacho durante ese periodo de descanso a sustituir a personas que estaban de baja. Se contrató personal de fuera, nuevo y bueno funcionó bastante bien. Y luego, en algunos casos se quedaron en el despacho y otros que no funcionaron bien pues no se quedaron	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	A nivel económico no hubo problema, porque bueno cuando sustituyes a una persona que está en descanso por maternidad, la seguridad la bonifica, tanto la persona que está de baja como la que contratas. Por lo tanto, a nivel de coste no ha habido mucho.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	A nivel organizativo pues a veces sí que ha habido algún pequeño problema. Porque claro tiene que contratar a la persona que sustituyes antes que la persona se coja el descanso y claro a veces algún pequeño desajuste puede haber. Aunque a nivel económico te genera alguna variación pero bueno no es el problema, sino a veces es el poder encontrar a esa persona que pueda sustituir a esa persona que está en descanso	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA	Aquí habría que diferenciar una empresa que sea grande, de un cierto número de trabajadores y una empresa pequeña. En una empresa de un cierto número de trabajadores, realmente afecta	Impacte en PYMES

	poco. Pero en una empresa pequeñita, que por pequeñita me refiero a 5-10 trabajadores, pues que una persona o dos se te pongan de baja por maternidad si que es un problema importante. Y en personal de más responsabilidad más aún.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	El dinero no lo es todo, pero sí que ayuda, entonces el poder contratar a una persona que tiene una bonificación y que además de esta bonificación también te ayuda a la persona que está de descanso, pues a ciertas personas si que ayuda. Entonces, cada vez nos van recortando más las bonificaciones, con esto de que ya no se bonifica al 100% de las sustituciones por seguridad social , pues efectivamente sí que se nota en que las empresas cada vez van sustituyendo menos personal.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	La verdad es que luego y ya no para la promoción sino para el mismo puesto de trabajo a veces es complicado para una mujer seguir el mismo ritmo porque muchas veces tienen que pedir una reducción de jornada, porque muchas veces faltan al puesto de trabajo porque hay que ir con los niños al médico, al colegio, .. Y esto pues si que de alguna manera va mermando un poquito las posibilidades de poder ascender.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	Lo que pasa que la cuestión organizativa es mucho más profunda que no una cuestión económica. Y en una empresa de servicios, más todavía, porque tú tienes que dar servicio inmediatamente y el cliente no puede esperar a que tú te adaptes o que esa persona se esté formando. Porque quiere soluciones rápidas y se lo tiene que dar al momento, no puedes esperar a que esa persona al cabo de 3 o 4 meses esté formada sino que es necesaria una adaptación directa. Entonces, sí, hay un coste económico pero yo creo que es más organizativo.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	El tener 2 responsables, una persona que estuviera al alcance prácticamente del responsable. Lo que claro esto conlleva un coste importante y a veces es difícil de asumir.	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	Se han ido adaptando poco a poco a la legislación europea, y bueno es lo que hay, no tenemos otra cosa. Pero bueno yo creo que en un principio está bien desarrollado y creo que poco a poco las empresas van asumiendo ese período. Al principio pues bueno pasamos de las ocho semanas a las diez, a las doce, ahora dieciséis.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	Hay empresarios que les cuesta mucho asimilar que un padre pues tiene 16 semanas de descanso cuando puede suponer que no va a estar ciudadano del hijo porque va a estar la madre. Entonces ahí sí que cuesta un poco de asimilar. Últimamente se estan cojiendo más paternidades por eso , pero si que es verdad que en los casos de maternidad , ellas se acogen al 100% al descanso y todo seguido, pero los de paternidad estan cojiendo las seis semans que son	Permís paternitat

	obligatorias y el resto hasta las dieciséis se van haciendo de una forma parcial, intentando tampoco crear mucho perjuicio a la empresa.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	De alguna manera hay que proteger también a las personas que tienen esos derechos, yo creo que la legislación que hay ahora está bastante adaptada a la situación que se da entre empresarios y trabajadores . El hecho de que un trabajador no pueda despedir a la persona en situación de maternidad o paternidad, pues lo veo normal. Antes de que se implementara había muchos empresarios que despedían a la mujer directamente cuando se quería acoger a dicha maternidad, para no tener problemas ellos de costes y otros y eso no se puede hacer.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	¿Qué hay más cosas que se podrían hacer ? Hombre pues imagino que si, flexibilizar horarios, adaptar vacaciones, sí que se pueden hacer muchas cosas pero creo que de alguna manera está bastante bien adaptado. Porque el teletrabajo sí, ayuda mucho, pero hay funciones que a nivel administrativo es bastante sencillo, pero a nivel operativo cuando tienen que estar delante de máquinas o una cadena productiva, eso es bastante más complicado. Entonces, a nivel administrativo, en casa lo puedes hacer sin ningún problema pero cuando es una cuestión de operario manual eso es muy difícil de poder hacer. Te hablo de los trabajos con una formación y experiencia bastante importante.	Millors d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA E	Hay un período obligatorio que són las seis semanas y el resto que de alguna manera se puede disfrutar cómodamente, por decirlo de alguna manera. Esto ha flexibilizado un poquito la relación entre empresario y trabajador porque hay por ejemplo madres, que se ponen el descanso por maternidad, que hacen por ejemplo seis semanas y el resto lo hacen de una forma, o bien parcial o en distintos períodos a lo largo de todo un año, que es cuando pueden realizar ese descanso. Eso de alguna manera ha favorecido que en mujeres de cierta responsabilidad pues puedan hacer las primeras seis semanas, que digamos de alguna manera que són las más críticas y el resto hacerlo más flexible	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA	depenent del departament, es mira si és necessari o no substituir. Si és necessari, es fa el temps suficient. Vull dir que al final tu agafes algú un mes abans de la possible baixa i fas el mateix quan torna.Quan torna, la persona que torna es troba que coincideix durant 15 o 3 setmanes o un mes amb la persona que l'ha estat substituir. Fas la feina i ja està. Però a no ser que no sigui necessari i llavors no ho substituiria.	Bones pràctiques a l'empresa

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F.	em fet una reunió si necessari o no necessari substituir-la. O amb la gent que hi som al departament, si podem assumir la seva feina. Ella ha fet un llistat de les seves tasques i en funció d'això, la resta de gent que està en la reunió, 6 persones, hem estat una mica parlant sobre si creiem que podem assumir la seva feina o no.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	'altra banda hi ha tot el tema integrat de selecció, formació, amb la qual cosa, bàsicament, és l'únic. Vull dir, aquest i la seva àrea són els únics que estan involucrats en el procés de baixes. Per la baixa de maternitat i paternitat es porten els Departaments de Recursos Humans. Llavors, què cal substituir a una persona? La bossa de la selecció, si és que no tenim ningun candidat, hi ha una bossa feta d'aspirants per substitucions.	Gestió recursos humans
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Llavors, com que he fet processos d'administratiu, vol dir que jo ja tinc bossa de feina. Si ella em digués o si nosaltres haguéssim dit que no cal substituir-la, el que faríem seria tirar de la bossa, vol dir que d'un dia a l'altre tindríem una persona per substituir-la. Si ja tenim bossa és molt més àgil perquè realment podem fer-ho d'un dia a l'altre.	Gestió recursos humans
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	el fet que sigui una empresa gran al final fa que no hi hagi inconvenients d'aquest tipus..És veritat que sóc conscient que no sempre és així. Jo vaig treballar en una altra empresa que era més petita i la meva baixa de maternitat, jo recordo que vaig estar tota la baixa amb el mòbil de l'empresa encès. O sigui que realment si no hagués tele treballat per dir-ho d'alguna manera hagués provocat un inconvenient a l'empresa.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Sí que un problema econòmic en el sentit que, evidentment, una persona que porta un temps treballant ja està rendint i està produint i una persona nova que acaba d'entrar, fins que comença a produir o a ser rentable, diguem-ne en termes econòmics, triga un temps. La baixa de maternitat és curta, tampoc és tan llarga. En el moment que ja comença a rodar és quan ja tornes.	Afectacions econòmiques i de productivitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA	no és habitual les reduccions de jornada. No són habituals perquè tenim molta flexibilitat. Tenim l'opció de teletreballar dos dies a la setmana, tenim flexibilitat a l'hora d'entrar. Jo treballo de set i mitja a tres, però jo puc entrar a les nou i mitja. Hi ha dues coses, hi ha una flexibilitat per tothom, que és reduïda, i si tinc menors de catorze anys tinc una flexibilitat ampliada.	Bones pràctiques a l'empresa
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	n nen al final és una obligació que has buscat, perquè tu volies, no? És un condicionament.	Discriminació específica en Promoció i contractació

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	uan tu estàs fent una entrevista i et ve una senyora embarassada de 8 mesos, l'únic que penses és, si l'agafo, l'agafo després. Bàsicament perquè, efectivament, agafar una persona que saps que s'agafarà una baixa, que durarà aproximadament 6 mesos com a mínim, doncs potser en aquell moment no et convé, de prendre el percentatge mínim per fer la cobertura de la baixa.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Però depèn, depèn si és un grup que sigui molt estable i molt consolidat, depèn si és un grup nou que tens més possibilitats d'altres tipus de baixes... Depèn molt, vull dir que tu quan fas entrevistes, tu ho tens en ment. No és només buscar la persona més idònia, perquè sap més en quant els coneixements pel lloc de treball. És també adaptar el grup, i és també que tu saps com tens el grup, i has d'analitzar-ho i has de saber que t'encaixi per totes les parts que puguis pensar.Pot influir, depèn del grup o depèn del que tu estiguis buscant en aquell moment. En el meu cas, no.	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F.docx	a no ser que sigui una persona de bastant responsabilitat... Indispensable no hi ha ningú, però és evident que hi ha persones en els quals recau més feina.Però també és temporal, tot es pot veure de forma diferent.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Penso més en petites empreses, com deia abans, la figura amb dues persones cada matí i una cada tarda. És més complicat perquè no és només atendre el públic, és la recepció, les compres, hi ha moltes més coses que cal aprendre. I, evidentment, una persona nova no ho sap fer. Estic pensant més en la formació d'una persona que pugui aprendre tot.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Vull dir que, al final, jo tradueixo el cost econòmic en cost de productivitat. És a dir, si jo estic pagant algú i no li estic donant profit a la seva feina, evidentment, m'estic gastant uns diners que sí que en un moment donat espero que donin fruit, però no m'estan donant fruit. Jo estic veient més aquesta relació a la qual per mi productivitat i econòmic van relacionats totalment.	Afectacions econòmiques i de productividad
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	, el cost directe o indirecte en l'ús de la situació és econòmic en relació a la productivitat i és d'organització. És perquè hi ha un coneixement que durant un temps no està.Si no s'ha fet un traspàs bo.	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F.docx	Aquí diríem que realment hi ha una mica de cost econòmic després de la baixa, potser. Bueno, tu al final, quan contractes algú per substitució o per complementar una reducció de jornada per maternitat, al final necessites un cost perquè s'ha agafat una altra persona. I a més és un contracte de jornada reduïda, el qual què és un cost d'afecte a la seguretat social.	Afectacions econòmiques i de productividad

	Però també hi ha bonificacions pel fet de substituir a una persona aquesta situació. Sí que hi ha un cost, però també és diferent	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F.docx	Aquí on estic ara, doncs, hi ha més treballadors, i per tant hi ha més gent que pot fer les tasques quan una persona falta, com a mínim els primers dies, o el més urgent i ho poden cobrir sense problema, el qual no és un cost... doncs s'assumeix i ja està. En altres llocs, evidentment, depenent del tamany, causa més inconvenients. Però bueno, inconvenients que s'han d'assumir, perquè al final el dret és el que hem d'adquirir també, no? Però probablement hi haurà de tot. Sí, que es farà perquè és llei i toca fer-ho.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Al final, tu tens uns drets i també tens unes obligacions. I si compleixes una cosa, doncs també l'altra. Jo crec que és bo que la baixa s'allargui, la maternitat. Crec que és bo que s'allargui la baixa de la paternitat. I crec que hauria de ser més normal el fet de poder agafar-te la baixa sense poder sentir-te culpable d'estar pendent de la feina o d'estar fent això. Clar. Perquè bueno, evidentment, si ens comparem amb Europa, el tema laboral, és molt millor pel que fa a les maternitats i tot això.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Primer allargaria el de la dona i després l'home. Perquè el desgast que té la dona després del naixement no és el mateix que el de l'home. Pel que fa a la meva experiència l'hagués allargat d'una banda, sí, i d'altra banda, jo he arribat a un moment en què també tenia ganes de tornar una mica a la vida real, de la meva vida, amb la nena. Però no tot el dia, carregant-la. Jo em vaig alegrar de tornar a la feina. Perquè em feia falta canviar una mica d'aire	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	i tens una certa responsabilitat, al final estàs preocupada o pendent del mòbil, com dius tu, i si potser la teva feina la pot fer més gent, doncs, no estàs tan preocupada, no? On jo estic, on jo estic, hi ha peons que el que estan fent és el tema del reciclatge. Sí. El que passa és que jo, per reciclar, en aquest cas, Jo, el dia següent, si entro una persona nova per substituir-la, des del primer dia està funcionant.	Gestió recursos humans
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	jo tinc un període de prova en la meva feina de sis mesos. Amb la qual cosa, els meus costums no s'aprenen en una setmana, ni en un mes, ni en dos, ni en quatre. Amb la qual cosa, evidentment, seria més costos per l'empresa amb tots els recursos i, en tots els sentits, una baixa de maternitat meva que una baixa d'una persona que estigui treballant a residus.	Problemes associats a la maternitat

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Considero que és més correcta que fa 10 anys i probablement menys correcta del que serà dintre de 10 anys més. Vull dir, doncs, per què? Doncs perquè al final això és un desenvolupament constant, no?, en el qual tu vas aconseguint petites coses i cada cop continues intentant aconseguir millors coses, no? En el qual, bueno, si ens posem com a països europeus i ens marquem aquella meta, doncs estem a intentar conseguir-ho, segurament.	Regulació actual del permís
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	Tenint en compte que la majoria d'empreses d'Espanya són PIMES amb 20-50 treballadors, doncs segurament no, jo m'imagino que una empresa petita de 5 treballadors veu una noia que està embarassada i segurament no l'agafa. Per què? Doncs perquè és complicat preparar una empresa petita assumir una persona que saps que dins de no res et faltarà durant 6 mesos, un any. Vull dir que no	Impacte en PYMES
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	També hi ha molta cultura patriarcal. Vull dir, que està canviant tot? Sí. Però que encara estem aquí, no ens hem de equivocar. Llavors, ho té més difícil la dona? Sí. Per la maternitat, també, però no només per la maternitat. Jo crec que ho tenim més difícil en general. I en empreses petites, és més evident.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	L'ideal seria tenir gent polivalent que pugui fer diverses coses, amb la qual cosa, si una persona falta d'un dia cap a l'altre, poder cobrir-ho, inclús si incorpora una persona nova, que pugui ser formada per nosaltres. Això seria l'ideal, la polivalència.	Millores d'equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA F	, si la vols posar més llarga, probablement seria beneficiós per la empresa per aprofitar la persona que entra i que pogués estar més temps i podries, diguem-ne, treure més profit. Bueno destaco altre cop tema polivalència, penso que no hi ha d'haver tasques que passin només a una persona. Bé, que cada tasca sigui coneguda per dues o tres persones seria ideal. Si pogués ser per tothom, perfecte	Millores d'equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA H	Pero te hablo así en general porque luego mi jefa alguna mala mirada si que me ha echado. Y evidentemente se que no le hizo gracia que yo justamente me quedara embarazada. Digo esto porque yo soy la encargada de la tienda y de mis compañeras, y además soy la que lleva más tiempo. Tengo muchas clientas que vienen al local por mi y claro... eso no le hace gracia a la jefa porque no es lo mismo que si se la coge otra que quizá no tiene tantas clientas fijas de cada mes sabes.	Problemes associats a la maternitat
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA H	Es por la edad en la que estamos y que además ella quiere ser madre en breve, y evidentemente en las entrevistas se lo preguntan. Yo creo que si fuera hombre, con las mismas condiciones exactamente que ella, recibiría muchas más ofertas y además de más responsabilidad. Llámame loca pero la igualdad aún está a años luz, y en gente de nuestra edad sigue viéndose mucho,	Discriminació a la dona

	las empresas siguen siendo machistas.	
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA H	yo no vivo discriminación porque solo somos chicas en la empresa y en otros sitios de uñas. Pero si hubiera hombres involucrados, ojo cuidado, te lo digo.	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA H	Este tipo de bajas aunque no les influye tanto económicamente ya que este tipo de baja no la paga la empresa , sí que les influye a nivel de tener que buscar una sustitución para un largo plazo .	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA H	a pesar de que hoy en día hay bastantes facilidades, creo que deberían dar más ayudas y muchas más facilidades,sobre todo porque hay todo tipo de familias , y en las empresas deberían dar facilidades a la hora de reducir una jornada por necesidad de cuidar a un hijo/a a cargo , si se necesita ir a un médico de urgencia y más cosas .	Millores d' equilibri de la situació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	No vaig tenir ajuda per part de l'empresa, O. Vaig haver de ser jo la que va haver d'anar cap amunt cap avall,al metge perquè em fes un informe, va haver de venir el de prevenció de riscos a fer un seguiment per veure com funciona el risc. I bueno, te gestoria l'empresa pero el primer cop no van fer res, el segon cop sí que ho van regular.	Gestió recursos humans
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	no estic contenta amb el temps que tinc perquè son 16 setmanes que t'ajuntes també la lactància i les vacances però em sembla poc	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	abans d'agafar la tenia comentaris com, clar ella és autònoma, i era com ostres que jo vaig aguantar fins els 9 mesos i després només vaig fer un mes de baixa. Saps, t'ho deixen anar com dir... ella miraba per lo seu	Discriminació a la dona
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	A la meva feina per tant no, però en algunes entrevistes sí que m'havien preguntat si tenia previst ser mare d'aquí poc i després no m'havien trucat.	Discriminació específica en Promoció i contractació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	Organitzativament clar, perquè és un temps que han de dedicar a cobrir el teu lloc i és un temps que ha de dedicar l'empresari a contractar a una persona i al final perquè faci les mateixes funcions que feies tu.	Afectacions organitzatives i de selecció
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	haurien de posar més subvencions per part de l'estat, o bé fer protocols per a que els empresaris tinguessin mes ajudes en aquest ambit. Però tot per part de l'estat i el govern. Jo crec que haurien d'ajudar més a les empreses per a que d'aquesta manera no patissin tant aquestes baixes. I també així, vulguis o no estas ajudant als treballadors no? Perquè lliurament poden agafar aquest permís i no causar un perjudici per l'empresa no? D'aquest perjudici que estem parlant dic , jo crec que d'aquesta manera podem parlar d'equilibrar-ho una mica més.	Millores d' equilibri de la situació

TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	m'he hagut d'agafar una excedencia del meu lloc de treball, per poder estar al càrrec de les nenes perquè al final l'horari no m'ho permet. La conciliació realment amb la feina que tenia era dolenta, perquè clar pensa que jo donava servei, no m'ho podria combinar. Son horaris partits, matins i de tardes i no puc fer una altra cosa.	Necessitats de conciliació
TRANSCRIPCIÓ ENTREVISTA G	fer un pla en el que guanyis intentar fer com una bústia, com així diguem per aquelles persones, o per si passa alguna vegada, tenir ho una mica controlat.	Millhores d' equilibri de la situació

ANNEX D**ESTUDI DE FREQUÈNCIES DELS QÜESTIONARIS****Qüestionari dirigit a treballadors d'empresa A.**

Fase1. Característiques dels treballadors participants.

PARTICIPANTS	EDAT	SEXE	Ha agafat la baixa per maternitat/paternitat?
PARTICIPANT A	40-50	Dona	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT B	50-60	Home	No
PARTICIPANT C	40-50	Dona	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT D	30-40	Dona	No
PARTICIPANT E	50-60	Dona	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT F	40-50	Dona	No
PARTICIPANT G	40-50	Home	No
PARTICIPANT H	40-50	Home	Sí, en els últims 5 anys.
PARTICIPANT I	40-50	Home	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT J	50-60	Home	Sí, fa més de 5 anys.

Fase 2. Opinió treballadors participants.

	<i>Podria fer un breu comentari sobre la seva experiència? Va ser positiva o té alguna queixa?</i>	<i>Creu que les persones que agafen la baixa per maternitat/paternitat acostumen a ser discriminades per l'empresa?</i>	<i>Quins creu que són els costos i les necessitats dels empresaris en el moment que un treballador s'acull a un permís per naixement i cura del menor?</i>	<i>Creu que la legislació actual contempla de manera correcta la conciliació de vida familiar i laboral?</i>	<i>Si la resposta a la pregunta anterior és NO, proposaries algun canvi/millora per una regulació més beneficiosa del permís?</i>
PARTICIPANT A	Va ser positiva	Si	Necessiten alguna persona que substitueixi a la persona que està de baixa, això fa que es necessiti un procés de formació previ.	No	Crec que es podrien fer més coses: - Permís quan el fill està malalt, en principi es pot fer però no s'informa clarament. - Ajudes a les vacances d'estiu dels nens ja que tenen més vacances que els pares- Horaris compactats o horaris que es complementin amb l'horari escolar -Reduccions de jornada ben vistes pels empresaris
PARTICIPANT B	-----	Si	Econòmicament, han de pagar el sou de la persona encara que estigui de baixa	Si	Jo la vaig agafar fa 20 anys i els pares només teniem 2 dies, clar que m'hagués agradat tenir més.
PARTICIPANT C	Positiva, però vaig perdre dies de vacances per falta d'informació (part prematur)	Si. Cada vegada menys, però hi ha empreses que ho fan (en lloc tal no agafen dones perquè es queden embarassades).	Una empresa gran pot cobrir una baixa més fàcilment que una empresa petita. Tenen més recursos de personal i pressupost. La resta de treballadors (o els propietaris) han de fer un excés de feina, més esforç perquè normalment és difícil cobrir una baixa per maternitat, ja que s'ha de formar a la persona.	No	Encara que s'ha millorat molt encara hi ha molta feina per fer a nivell de conciliació, sobretot a l'empresa privada. És veritat que fa ja uns anys jo vaig sentir pressió per deixar de reduir la jornada. A més, uns companys (nois) han tingut que reduir la jornada perquè l'empresa no facilitava una jornada de 8h adaptada a la conciliació familiar (actual).

PARTICIPANT D	-----	No ho sé. Dependrà de la mentalitat de l'empresa. En els llocs que jo he treballat no, pero conec algún cas en el que han sentit pressió.	El temps necessari per formar a la persona que ha de reemplaçar a la persona que estara de baixa i el temps de la baixa	No	Més temps per cuidar dels familiars
PARTICIPANT E	Tinc queixa, quan vaig tornar em van fer fora dient-me que "segurament", no tindré massa temps per dedicar extra a la feina ja que estaven acostumats a que els informàtics "sempre" dedicavem més hores.	Abans si, ara crec que ha millorat molt.	Crec que només els imports de la cotització a part si tenen que agafar un altre per substituir-te.	No	És millor que fa uns anys però encara queda.
PARTICIPANT F	-----	Si	Cotització a la Seguretat Social del afectat. La dificultat de poder treure de la mateixa manera i al mateix ritme el treball per els clients, que tot surti igual Que quan la persona no estava de baixa. I clar, el tenir que sustituir al afectat els mesos de baixa, trobant a algú que pugui ajudar.	No	-----
PARTICIPANT G	-----	Si	No se quins son els costos, epros iq eu crec que els han de assumir sense cap mena de dubte.	No	Mes flexibilitat horària als afectats/es. reduccions de jornada acumulables per tenir dies sencers de ausencia, no tant sols hores al dia i més teletreball
PARTICIPANT H	Va ser positiva, poder compartir amb la mare aquesta bonica experiencia	Si	-----	No	S'hauria d'intentar millorar els horaris per poder tenir més parcialitat per combinar millor les tasques.

PARTICIPANT I	Va ser una experiència molt positiva personalment	No	-----	Si	-----
PARTICIPANT J	1r naixement (2005): no hi havia permís, només llicència retribuïda i 4 dies naturals. (Negativa) 2n naixement (2010) 15 dies de permís (més positiva però curta)	No	La nòmina assumeix Seguretat Social i les cotitzacions l'empresa.	Si	-----

Segon qüestionari dirigit a treballadors d'empresa B.

Fase1. Característiques dels treballadors participants

PARTICIPANTS	EDAT	SEXE	Ha agafat la baixa per maternitat/paternitat?
PARTICIPANT A	50-60	Home	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT B	20-30	Home	Si, en els últims 5 anys
PARTICIPANT C	20-30	Dona	No
PARTICIPANT D	40-50	Home	Sí, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT E	20-30	Dona	No
PARTICIPANT F	40-50	Dona	Si, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT G	50-60	Home	Sí, en els últims 5 anys.
PARTICIPANT H	20-30	Dona	No
PARTICIPANT I	40-50	Dona	Si, fa més de 5 anys.
PARTICIPANT J	50-60	Home	Si, fa més de 5 anys.

Fase 2. Opiniions treballadors participants.

	<i>Podria fer un breu comentari sobre la seva experiència? Va ser positiva o té alguna queixa?</i>	<i>Creu que les persones que agafen la baixa per maternitat/paternitat acostumen a ser discriminades per l'empresa?</i>	<i>Quins creu que són els costos i les necessitats dels empresaris en el moment que un treballador s'acull a un permís per naixement i cura del menor?</i>	<i>Creu que la legislació actual contempla de manera correcta la conciliació de vida familiar i laboral?</i>	<i>Si la resposta a la pregunta anterior és NO, proposaries algun canvi/millora per una regulació més beneficiosa del permís?</i>
PARTICIPANT A	Positiva perquè van ser tres dies però és molt poc temps. Abans no et donaven res de temps, fa 20 anys quan jo vaig ser pare. Hagués preferit 16 setmanes com ara.	Si	Econòmicament i el perjudici del lloc de treball. Si tens un enginyer, per exemple i s'enva 16 setmanes, no tens un altre per fer-li consultes.	No	Que surti una nova llei, que el cost laboral d'un treballador no fos tan alt. La pressió fiscal, impostos. Si l'empresa tingues una mica més d'ajuda i menys pressió.
PARTICIPANT B	Positiva però molt curta. En altres països de la Unió Europea són més extensos.	No	Cost cap, suposo que és un tema més d'ensenyar al personal que fa la substitució	No	Jornada intensiva a totes les empreses
PARTICIPANT C	-----	Si	Doncs son 4 mesos que et quedes sense treballador, el seu lloc de treball no es cobreix, l'empresa ha de seguir pagant el sou. A més pot ser vital el treballador i no el pots substituir.	No	S'hauria d'allargar el temps de permís i a més donar facilitats després al tornar a la feina. Més conciliació perquè ara no és gens bona.

PARTICIPANT D	Va ser una experiència positiva ja que vaig poder disfrutar del meu fill	No	Els costos son importants per l'empresa però és necessari que els treballadors agafin la baixa per el benestar, salut i la conciliació familiar amb la laboral	No	Haurien d'ampliar la durada del permís i donar més suport econòmic a les famílies
PARTICIPANT E	-----	Si	Sobretot per les petites empreses hi ha cost econòmic, no els interessa que tinguem fills i menys les dones	No	Sempre pot millorar.
PARTICIPANT F	No va ser una bona experiència, vaig sentir molta pressió per part de l'empresa	Si	El cost de que et falti un treballador que fa una tasca important. Jo vaig passar-ho malament per el tema de reducció de jornada, em pressionen perquè fes jornada completa.	No	Programes de suport per les empreses, sobretot les petites que no poden suportar aquests costos de la mateixa manera que les grans
PARTICIPANT G	Positiva però amb queixa	Si	De substituir i formar a la persona que entra a fer la baixa.	No	-----
PARTICIPANT H	-----	Si	La necessitat és que necessiten cobrir la feina de la persona que marxa i formar-la costa temps i diners	No	Ajudes per part de l'estat a les empreses.
PARTICIPANT I	Bona però m'agradaria que els meus superiors m'haguessin recolzat més i no va ser així.	Si	Ho paga Seguretat Social	No	Posar sancions als empresaris que discriminen per coses així
PARTICIPANT J	Va ser molt poc temps, la meva filla va néixer al 2001 i només vaig tenir 3 dies	Si	Si es una empresa gran, pocs. Si és petita, molts	No	-----

