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

Lopez Iznájar, Carla; Velo Fabregat, Elisabet, dir. Anàlisi comparatiu de la legislació sobre la prestació per naixement i cura d'un menor : Espanya en el context europeu. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308303>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

**Anàlisi comparatiu de la legislació sobre la prestació per
naixement i cura d'un menor: Espanya en el context Europeu**

Treball Final de Grau en Relacions Laborals

Alumna: Carla López Iznajar
Tutora: Elisabet Velo Fabregat
Data entrega: 13 de maig de 2024

UAB **Universitat Autònoma
de Barcelona**
Facultat de
Dret

INDEX

I. Introducció.....	5
1. Contextualització del tema.....	5
1.1. Objectius.....	5
1.1.1.Objectius generals.....	5
1.1.2. Objectius específics.....	6
1.2. Metodologia.....	6
1.3. Hipòtesis.....	6
II. Prestació per maternitat i paternitat.....	7
1. Concepte.....	7
2. Context històric i evolució històrica.....	7
2.1. Espanya.....	8
2.2. Unió Europea.....	9
3. Prestació per naixement i cura de menor en els homes.....	10
III. La protecció per naixement i cura de menor en Espanya.....	10
1. Situacions protegides.....	10
2. Beneficiaris de la prestació.....	10
3. Requisits per obtenir la prestació.....	11
4. Duració de la prestació.....	11
IV. Drets i Proteccions Generals dels països de la Unió Europea.....	12-18
1. Situacions protegides	
2. Beneficiaris de la prestació	
3. Requisits per obtenir la prestació	
4. Duració de la prestació	
V. Context polític de les directives dels països.....	18
VI. Diferències significatives entre la legislació dels països tenint en compte la seva governança	20-21
A. Tipus de legislació, partit polític que ho ha implementat	
B. Mesures més favorables	
C. Duració de la prestació	
D. Situacions protegides	
VII. Impacte en les relacions laborals.....	23
VIII. Conclusions.....	25
IX. Referències.....	26
1. Bibliografia.....	26
1.1. Articles doctrinals.....	26
1.2. Recursos web.....	26
1.3. Normativa.....	27
2. Annexos.....	28

RESUM

La incorporació de permisos per a la maternitat i paternitat ha ajudat a las persones progenitores poder facilitar la conciliació de la vida professional amb la vida familiar i personal. La legislació dels països de la Unió Europea té diferents característiques per a la mateixa prestació, quant a la duració de la prestació, els beneficiaris, les situacions protegides i els requisits per poder accedir-hi.

En la investigació es fa una comparació d'aquestes diferents legislacions i característiques, triant Espanya com estudi principal i uns països en concret; Itàlia, Irlanda, Grècia, França, Luxemburg i Bulgària. Amb la finalitat de respondre unes hipòtesis per veure si les diferències de la legislació dels països té relació amb el nivell adquisitiu del país, i el govern que va implementar les millores més importants de les legislacions.

La implementació d'aquestes millores ha fet que, les dones sobretot, no hagin de renunciar a treballar i guanyar el seu sou per poder tenir fills, ja que estan protegides i poden continuar tenint ingressos mentre cuiden el seu fill. Gràcies a algunes implementacions també per a l'home, ha afavorit que tant homes com dones es puguin repartir aquest temps de cura del nen o nena.

RESUMEN

La incorporación de permisos para la maternidad y paternidad ha ayudado a las personales progenitoras a poder facilitar la conciliación de la vida profesional con la vida familiar y personal. La legislación de los países de la Unión Europea tiene diferentes características para la misma prestación, en cuanto a la duración de la prestación, los beneficiarios, las situaciones protegidas y los requisitos para poder acceder.

En la investigación se hace una comparación de estas diferentes legislaciones y características, eligiendo a España como estudio principal y unos países en concreto; Italia, Irlanda, Grecia, Francia, Luxemburgo y Bulgaria. Con el fin de responder unas hipótesis para ver si las diferencias de la legislación de los países tienen relación con el nivel adquisitivo del país, y el gobierno que implementó las mejoras más importantes de las legislaciones.

La implementación de estas mejoras ha hecho que, las mujeres sobre todo, no tengan que renunciar a trabajar y ganar su sueldo para poder tener hijos, puesto que están protegidas y pueden continuar teniendo ingresos mientras cuiden a su hijo. Gracias a algunas implementaciones también para el hombre, ha favorecido que tanto hombres como mujeres puedan repartir este tiempo de cura del niño o niña.

ABSTRACT

The implementation of permissions for maternity and paternity has helped parents to facilitate the reconciliation of professional life with family and personal life. The legislation of the countries of the European Union has different characteristics for the same benefit, regarding the duration of the benefit, the beneficiaries, the protected situations, and the requirements to access it.

The research compares these different legislations and characteristics, choosing Spain as the main study and specific countries: Italy, Ireland, Greece, France, Luxembourg, and Bulgaria. The aim is to answer hypotheses to see if the differences in the legislation of the countries are related to the level of income of the country and the government that implemented the most important improvements to the legislations.

The implementation of these improvements has meant that women, especially, do not have to give up working and earning their salary in order to have children, since they are protected and can continue to have income while caring for their child. Thanks to some implementations also for men, it has favored that both men and women can share this time caring for the child.

Paraules clau: prestació per naixement i cura d'un fill, permís, legislació, taxa d'ocupació

I. Introducció

1. Contextualització del tema

1.1. Objectius

1.1.1. Objectius generals:

L'objectiu principal de la investigació està enfocat en la legislació del permís de la maternitat i la paternitat, així com les diferents característiques segons el país, es basa en un treball de Dret Comparat. Els països els quals seran objecte d'estudi seran de la Unió Europea; Irlanda, Luxemburg, Bulgària, Grècia, Itàlia i França, comparant amb Espanya. Aquests països s'han triat segons el PIB per càpita de l'any 2022 de cada país, per veure la diferència del nivell adquisitiu de cada país en relació amb la prestació de naixement i cura d'un menor.

El càlcul del producte interior brut, es realitza utilitzant una moneda nacional comú que es coneguda com EPA "estàndard de poder adquisitiu". (Web oficial de la Unió Europea, 2023)

Irlanda i Luxemburg, destaquen com països amb un PIB per càpita alt respecte als altres països registrant un 261 EPA a Luxemburg i un 234 EPA a Irlanda. Itàlia i França una mica més baix amb 96 EPA i 102 EPA respectivament. I per últim Bulgària i Grècia, que són països amb un PIB baix en comparació amb els demés països de la Unió Europea, amb un 68 EPA Grècia i un 59 EPA Grècia. El producte interior brut per càpita en Espanya és situa en 85 EPA. (Prensa, 2024)

PIB per cápita en paridad de poder adquisitivo. 2022*	
UE-27=100	
Luxemburgo	261
Irlanda	234
Dinamarca	137
Países Bajos	129
Austria	125
Bélgica	121
Suecia	119
Alemania	117
Finlandia	109
Malta	102
Francia	102
Italia	96
Chipre	92
Eslovenia	92
Chequia	91
Lituania	90
Estonia	87
España	85
Polonia	79
Hungría	78
Portugal	77
Rumania	77
Letonia	74
Croacia	73
Grecia	68
Eslovaquia	67
Bulgaria	59

* Los datos son provisionales.

(Prensa, 2024)

Com a objectiu principal, analitzar la legislació en concret d'Espanya sobre la prestació per naixement i cura d'un menor i comparar-la amb la legislació d'altres països de la Unió Europea seleccionats segons el nivell adquisitiu del país.

1.1.2. Objectius específics:

- Analitzar la legislació Espanyola i dels diferents països de la Unió Europea que s'estudien per fer la investigació respecte a la prestació específica investigada per comparar el contingut i abast de la normativa analitzada.
- Analitzar les variacions que té la legislació sobre aquesta prestació segons el nivell adquisitiu dels diferents països.
- Investigar els diferents partits polítics que governa cada país en el moment d'aprovar la legislació sobre conciliació, per comprovar si depenent del partit polític varien els permisos d'aquesta prestació.
- Analitzar el que provoca implementar aquestes polítiques de la prestació en la taxa d'ocupació en les dones.

1.2. Metodologia

El treball constarà de diferents punts, diferenciats en la part teòrica i la part pràctica.

La part teòrica es basarà en l'enteniment de la legislació de la prestació per naixement i cura d'un menor d'Espanya i els altres països de la Unió Europea.

La segona part, dedicada a l'anàlisi empíric de la legislació europea escollida, es compararà l'abast de la legislació i les prestacions socials contemplades en matèria de conciliació, per bé que es tindrà en compte quin grau d'igualtat entre progenitors hi ha. A més a més, es posarà en valor la ideologia del partit governant

1.3. Hipòtesis

Aquesta investigació està sustentada per tres hipòtesis en les quals es centrarà el treball. La finalitat és comprovar si són certes o no.

- Existeixen variacions en les legislacions per la prestació de naixement i cura de menor entre els diferents països de la Unió Europea segons el nivell adquisitiu del país.
- Els partits polítics d'esquerres han implementat més mesures per aquesta legislació.
- La implementació de polítiques de prestació per naixement i cura de menor afavoreix a la taxa d'ocupació en les dones.

II. Prestació per maternitat i paternitat

1. Concepte

La prestació per naixement i cura d'un menor busca compensar econòmicament els costos que implica tenir o acollir a un fill. Es tracta de compensar la pèrdua d'ingressos que li suposa a un treballador deixar de treballar pel naixement o acollida del seu fill, ja que el contracte de treball és suspès durant un cert temps.

A aquesta prestació ja no es denomina baixa per maternitat o paternitat que es regulada en el "*Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo*"¹, ara s'ha unificat i és Prestació per Naixement d'un fill o cura d'un menor regulat en el "*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*".²

A més a més, té com a objectiu la protecció del menor i de la mare durant i després del part amb la finalitat d'evitar que l'activitat laboral tingui un impacte negatiu cap a la mare o al nadó i permeti recuperar-se correctament del part.

Es tracta d'un permís retribuït el qual ho poden demanar qualsevol progenitor en cas de naixement d'un fill, adopció o acolliment familiar. Actualment, la legislació en Espanya diu que aquesta prestació permet una suspensió del contracte retribuït per un temps de setze setmanes per les dones i homes, en 2024 es preveu que surti en vigor projecte de "Ley de familias 2024" (Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2024) i que els dos progenitors puguin gaudir de vint setmanes.

Definicions:

Permís per maternitat: permís remunerat que compensa la remuneració que té una mare treballadora mentre cessa del seu lloc de treball per tenir cura del seu fill. Es pot començar a gaudir abans de que neixi el fill.³

Permís per paternitat: permís remunerat reservat als homes, que es pot gaudir únicament després del naixement del fill. En alguns països els permisos poden ser transferibles a l'altre progenitor.

2. Context històric i evolució històrica

El permís de maternitat va començar en Alemanya a finals del segle XIX i després va ser introduït en França i Bèlgica a mitjans del segle XX. Més tard ho van anar incorporant els altres països de la Unió Europea fins a la Primera Guerra Mundial.

¹ *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*, <<BOE>> núm. 69, de 21 de marzo de 2009.

² *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <<BOE>> núm 57, de 07 de marzo de 2019.

³ *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, <<BOE>> núm 57, de 07 de marzo de 2019.

2.1. Espanya

Per començar, hem d'anar als inicis, on va ser aprovada aquesta llei. A l'any 1900 va ser quan es va començar a introduir beneficis en aquestes situacions amb la Llei Dato o la "Llei de Dones i nens amb la finalitat de protegir a aquests grups (Espuny y Paz, 2011). En aquest any el Govern estableix que les dones embarassades podran sol·licitar cessar la seva situació laboral per descans després de néixer el seu fill i el seu lloc de treball ha de ser reservat fins que torni, la protecció és específicament per la condició biològica de la dona en la maternitat i la seva relació amb el seu fill. El temps establert va ser de tres setmanes ampliable a una més si era perjudicial per a la mare el seu lloc de treball i l'empresari té l'obligació de reservar el lloc de treball a la mare, però no de remunerar aquest temps, com s'explica en el "Reglamento del 13 de noviembre de 1900, artículo 18" (Espuny y Paz, 2011).

I també es va incorporar la lactància, es deia que les dones que tinguessin al seu fill en període de lactància, tenien una hora al dia en la seva jornada laboral inclosa en el sou.

En 1912 es va publicar la Llei de la Cadira on estableix l'obligació a l'empresari de proporcionar cadires a les dones en establiments mercantils amb la finalitat de què les dones no tinguin problemes reproductius en un futur, ja que diferents estudis van afirmar que treballar dret podia provocar congestió als ovaris i en la matriu amb conseqüència d'avortaments i parts prematurs (Espuny y Paz, 2011).

Al 1923 s'incorpora el subsidi obligatori de maternitat per l'adopció del Conveni de Washintong de l'any 1919, el Real Decret del 21 d'agost de 1923 reforma l'article 9 de la Llei de 1900 sobre el treball de les dones i els nens. En aquest escrit afirma que les dones assalariades no podran treballar les sis setmanes posteriors al part i també podran gaudir de la prestació les dones que entrin en el vuitè mes d'embaràs i tinguin un certificat mèdic que digui que el part serà en sis setmanes. Corrobora que durant aquests dies les treballadores tindran dret a assistència gratuïta d'un mèdic o matrona i una indemnització diària.⁴

Al 1929 hi ha una nova reforma de l'assegurança obligatòria de maternitat en la Llei del 22 de març de 1929. En la que especifica que les beneficiàries són les dones assalariades que estiguin inscrites al Règim obligatori de Retir Obrer, exceptuant les dones que es dediquen al treball domèstic.⁵

En l'any 1931, després de la II República finalment es va aplicar l'assegurança Obligatòria de Maternitat el qual ajudava a les mares econòmicament i afegint descans de dotze setmanes.

Entre 1936 i 1975, durant l'època del franquisme, la principal preocupació demogràfica era que la població augmentés per beneficiar el futur econòmic i polític del país, "*El ciudadano de la mujer significaba el ciudadano de la grandeza de España*" (Li, A 2022). Existien mutualitats maternes que eren entitats sense ànim de lucre que oferien servei per a les dones en el moment del part i permís de descans després del part. A les dones se'ls facilitava deixar de treballar i quedar-se en casa amb els seus fills, en canvi, als homes casats els bonificaven i augmentaven el sou segons els fills que tenien.

⁴ Gaceta de Madrid núm. 235 de 23 de agosto de 1923

⁵ Gaceta de Madrid núm 83 de 24 de marzo de 1929

Al 1970 comencen a avançar de nou les ajudes a les mares, i permet que les dones es puguin donar de baixa quan ha nascut el seu fill entre un any i tres anys.

En l'any 1980 s'incorpora el permís de la paternitat, en el qual els homes obtenen dos dies de permís per naixement d'un fill i les dones catorze.

En el 1989 s'amplien els permisos de les dones i dels homes, de les dones a setze setmanes les sis primeres obligatòries i als homes a quatre dies.

A partir del 2007, va augmentant els permisos dels homes, en aquest mateix any es va ampliar a quinze dies, al 2017 a vint-i-vuit dies, al 2018 trenta-dos dies, al 2019 vuit setmanes, al 2020 dotze setmanes, al 2022 setze setmanes igual que les dones.

2.2. Unió Europea

En els altres països d'Europa la prestació per maternitat i paternitat està regulada per diferents normes, amb menys dies de permís o més. Cada país de la Unió Europea és lliure de pactar els seus propis permisos.

En el 1919 es va adoptar el Conveni sobre la protecció de la maternitat i en la Conferència Internacional del Treball en Washington l'OIT va proposar la primera norma universal per protegir a les dones embarassades i a les dones després del part (Espuny y Paz, 2011). Aquest conveni va ser revisat per primera vegada a l'any 1952 i en l'actualitat hi ha un mínim de dotze setmanes de permís, però se'n recomana catorze. A més a més, la OMS recomana la implementació del permís de maternitat remunerat de com a mínim sis mesos, ja que considera que el nadó ha de ha de alimentar-se de llet materna durant els seus primers sis mesos de vida (World Health Organization, 2023).

“En la actualidad, 119 países dan cumplimiento a la licencia mínima de doce semanas prevista por la OIT; de éstos, 62 otorgan licencias de una duración de catorce semanas o superior. En sólo 31 países la duración de la licencia legal de maternidad es inferior a doce semanas” (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

La directiva 92/85 de la CE de 1992 sobre seguretat i salut en el treball va materialitzar el permís de la dona embarassada o dona després de tenir un fill, en aquesta Directiva es regula el permís per maternitat en el Dret Comunitari. Es considera que les dones embarassades o dones lactants estan dins dels grups especialment sensibles.⁶

Amb la preocupació que aquest permís no afectés negativament en l'accés i la permanència de la dona en el treball, van sorgir noves directives, principalment la *Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, sobre la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral*.⁷

⁶Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). <<DOCE>> núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

⁷Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <<BOE>> núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

En la majoria de països aquest permís es pot gaudir depenen del nombre de fills que tingui cada pare. I un dels requisits més exigits és tenir un mínim de temps treballat.

Segons el país, el pacte entre sindicats i empresaris, és a dir, el conveni col·lectiu, es pot millorar aquesta prestació com és el cas d'Espanya.

3. Prestació per naixement i cura de menor en els homes

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, va posar en vigor igualar el temps de permís per naixement i cura del menor en homes i dones.

Aquest permís de paternitat es va originar en 2007, aquests progenitors tenien dos dies lliures per naixement d'un fill o filla. Aquest permís es va ampliar a dues setmanes fins al 2017 que va passar a ser quatre setmanes i un any després va passar a cinc setmanes.

Quan en 2019 va entrar en vigor aquesta norma, de cinc setmanes va passar a vuit. A l'any 2020 serien dotze setmanes les que podrien gaudir aquests progenitors i finalment al 2021, es va igualar amb la dona a setze setmanes (La Revista de la Seguridad Social, 2020).

III. La protecció per naixement i cura de menor en Espanya

1. Situacions protegides

Les situacions protegides que existeixen en Espanya pel permís per naixement i cura de menor poden ser diverses.

En primer lloc estan protegides les mares i pares biològics després d'haver nascut el seu fill. Incloent els parts en els quals el menor ha nascut mort després de cent vuitanta dies d'embaràs.

En segon lloc, també estan protegides les situacions d'adopció i acolliment familiar, sempre i el qual l'acolliment no sigui inferior a un any. En aquest cas el nen o nena ha de ser menor de sis anys. Els supòsits d'adopció o acolliment s'estableixen en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes.

2. Beneficiaris de la prestació

Els beneficiaris d'aquesta prestació són les persones treballadores per compte d'altri o pròpia, que es trobi en situació d'alta o assimilada a l'alta i que tinguin el mínim cotitzat que es demana per aquesta prestació. Independenment sigui home o dona.

3. Requisits per obtenir la prestació

El requisit indispensable perquè es pugui gaudir d'aquesta prestació és, com ja s'ha comentat abans, estar afiliat i en alta o assimilada a l'alta (La Revista de la Seguridad Social, 2020).

El segon requisit és tenir un període mínim de cotització, és diferent segons l'edat.

En el cas que les persones treballadores en el moment del part o en la data de decisió administrativa o judicial d'acolliment o adopció tinguin menys de vint-i-un anys no necessiten cap període mínim de cotització.

Les persones que en el moment del part o decisió administrativa o judicial tinguin entre vint-i-un anys o menys de vint-i-sis es necessita noranta dies cotitzats dins dels set últims anys o cent vuitanta dies al llarg de la seva vida.

En el cas que les persones tinguin vint-i-sis anys o més en la data del part o la resolució administrativa o judicial de l'acolliment o adopció es necessitarà, cent vuitanta dies dins dels últims set anys o tres-cents-seixanta dies al llarg de la vida.⁸

També és indispensable estar al corrent de pagament de les quotes que siguin responsables els treballadors.

4. Duració de la prestació

La duració d'aquesta prestació varia en funció de la llei que s'apliqui en el règim de la persona beneficiària.

Segons l'Estatut dels Treballadors:

A partir de l'any 2021 cada progenitor té els mateixos dies de descans.

En cas de la mare biològica, en total té setze setmanes, sis setmanes les quals són obligatòries gaudir-les immediatament després del part. Després hi ha deu setmanes que es poden gaudir a jornada completa o parcial, seguidament després de les sis setmanes obligatòries o de manera ininterrompuda, però sempre han de ser períodes setmanals i s'ha d'avisar a l'empresa amb quinze dies d'antelació per a la reincorporació al lloc de treball o gaudi del permís. Aquest període es podrà gaudir fins que el nen o nena tingui un any.

La manera de com gaudir aquesta prestació, a jornada completa o parcial, s'ha de pactar amb l'empresa (Gobierno de España. Seguridad Social, 2024).

Hi ha possibilitat que la mare pugui anticipar el gaudi del permís quatre setmanes abans del part l'inici de la seva prestació.

En cas de l'altre progenitor, també disposa de setze setmanes en total per gaudir de la prestació, sis setmanes que ha de gaudir-les justament després del part i les deu setmanes voluntàries que les pot gaudir al mateix temps que la mare biològica.

S'amplia una setmana per a cada progenitor per cada fill a partir del segon en cas de naixements múltiples. I també en cas de discapacitat del fill o filla.

⁸ Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. <<BOE>> núm. 221, 15 de septiembre de 1970

En cas d'adopció o acolliment familiar, també parlem de setze setmanes de permís en els dos progenitors, sis setmanes obligatòries després del part i deu voluntaris durant el primer any del nen o nena. Amb les mateixes condicions que els pares biològics.

Segons l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aquest permís es gaudeix igual, però hi ha una petita diferència en el cas d'adopció o acolliment familiar.

Si el nen adoptat és major de dotze mesos aquestes deu setmanes voluntàries s'hauran de gaudir de manera ininterrompuda (Gobierno de España. Seguridad Social, 2024).

IV. Drets i Proteccions Generals dels països de la Unió Europea

IRLANDA

1. Situacions protegides

A Irlanda es regula el permís de maternitat i paternitat com dues prestacions independents. També es parla d'una prestació a part, per adopció.

La prestació per maternitat *Maternity benefit*, protegeix la part que es deixa de cobrar mentre estàs de baixa per maternitat. Vol compensar aquesta falta d'ingressos (Citizens Information, 2024).

2. Beneficiaris de la prestació

Les beneficiàries són les persones per baixa de maternitat i que estan cobertes per la Seguretat Social. Treballadors per compte propi o per compte aliè.

3. Requisits per obtenir la prestació

Els requisits són els mateixos per la paternitat que per a la maternitat.

Per rebre la prestació per maternitat és necessari un mínim de cotització en la Seguretat Social i tenir un lloc de treball assegurat fins al primer dia de baixa per maternitat.

Si és per compte aliè, es necessitaran 39 setmanes cotitzades i pagades almenys en els últims dotze mesos abans de la maternitat o en l'any fiscal o últim any fiscal. Una altra opció és que necessiti vint-i-sis setmanes cotitzades i pagades a l'any fiscal anterior a l'any fiscal corresponent.

Si és per compte propi, és necessari cinquanta-dos setmanes cotitzades pagades en l'últim any fiscal corresponent o en l'any anterior o posterior.

Un altre requisit és la llicència de maternitat certificada, totes les treballadores han de tenir aquesta llicència certificada per l'empresa (Citizens Information, 2024).

4. Duració de la prestació

En cas de les dones la prestació a Irlanda es paga durant vint-i-sis setmanes, sense comptabilitzar el diumenge. Com a mínim dues obligatòries abans que neixi el menor i com a màxim setze setmanes. Hi ha la possibilitat de gaudir de setze setmanes més de maternitat no retribuïda però amb dret a cotitzar.

Si el nen o nena neix prematur, la prestació serà de vint-i-sis setmanes a partir de la data de naixement afegint també un període addicional després d'aquest temps.

En cas de la prestació per paternitat és durant dues setmanes retribuïda des de l'1 de setembre de 2016. Són dues setmanes que s'han d'agafar de forma consecutiva durant els primers sis mesos del nadó. Ha de sol·licitar el pagament quatre setmanes abans de començar a gaudir aquesta prestació (Citizens Information, 2024).

LUXEMBURG

1. Situacions protegides

Aquesta prestació només protegeix a la dona embarassada o que acaba de tenir un fill. Assegura una prestació mentre la dona no pot treballar a causa d'embaràs o per tenir un fill. En aquest cas, no protegeix a l'altre progenitor.

2. Beneficiaris de la prestació

A Luxemburg la prestació per maternitat protegeix a les dones embarassades o que acaben de tenir un fill. Aquesta prestació està regulada pel Codi Laboral.

3. Requisits per obtenir la prestació

És necessari que la persona que gaudirà de la prestació hagi estat assegurada sis mesos durant l'any anterior a la prestació per maternitat. I han d'estar inscrites en el sistema de seguretat i salut del país des de l'any anterior a l'inici de la prestació per maternitat.

4. Duració de la prestació

La duració de la prestació és de setze setmanes, vuit abans del part i dotze després. També queda cobert en el moment que la dona no pot continuar treballant perquè el seu lloc de treball és perjudicial per a l'embaràs. I l'import és el mateix que si encara treballés (Luxtoday, 2024).

FRANÇA

1. Situacions protegides

Aquesta prestació ajuda amb els costos que tenen les persones quan volen ser pares o mares, alhora de l'embaràs i el part. A més a més, el pagament dels mesos on no treballen per maternitat o paternitat.

2. Beneficiaris de la prestació

Els beneficiaris de la prestació per maternitat i paternitat són les persones que tindran un fill o han tingut un fill biològicament o per adopció.

3. Requisits per obtenir la prestació

És necessari per obtenir la prestació en cas de la mare, estar afiliada a la Seguretat Social, almenys, sis mesos abans del part. No treballar, almenys, durant vuit setmanes després del part i haver treballat cent cinquanta hores o noranta dies anteriors a la baixa o haver cotitzat durant els sis mesos anteriors a la prestació.

Per obtenir la prestació de paternitat, és necessari estar inscrit en la Seguretat Social francesa durant un mínim de deu mesos i demostrar que han treballat un mínim de cent cinquanta hores abans de sol·licitar aquest permís. Si es tracta d'un treballador a temps parcial, ha de demostrar que ha treballat sis-cents hores com a mínim abans de la prestació.

També és necessari que els futurs pares estiguin en el moment del naixement del seu fill perquè es reconegui la prestació de paternitat.⁹

4. Duració de la prestació

La duració de la prestació per maternitat amb el primer i segon fill és de setze setmanes, es considera que s'ha de repartir sis setmanes abans del part i deu després. Obligatòries són vuit setmanes, sis després del part.

A partir del tercer fill, la duració de la prestació és de vint-i-sis setmanes, vuit setmanes abans del part i divuit després (L'Assurance Maladie, 2023).

⁹ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz en un período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) <<DOCE>> núm. 348, de 28 de noviembre de 1992

Duració de la baixa per maternitat			
Situació familiar	Duració de la llicència prenatal	Duració de la llicència posnatal	Duració total de la baixa per maternitat
1 fill per nèixer i menys de 2 fills dependents o nascuts viables	6 setmanes	10 setmanes	16 setmanes
1 nen per vindre i ja al menys 2 nens sota el compte efectiu i permanent	8 setmanes	18 setmanes	26 setmanes
bessons per vindre	12 setmanes	22 setmanes	34 setmanes
trigèmins (o més) per vindre	24 setmanes	22 setmanes	46 setmanes

(L'Assurance Maladie, 2023)

La duració de la prestació per paternitat és de vint-i-cinc dies naturals, quatre han de ser obligatòriament després del part. Els dies restants es poden agafar tots junts o en dues parts, amb un mínim de cinc dies. Es podran gaudir durant els primers sis mesos del menor.

La prestació per a l'adopció és de setze setmanes o vint-i-dos si s'adopta a més d'un menor. En cas de ja tenir dos fills a càrrec abans de l'adopció, la prestació serà de divuit setmanes.

10

ITALIA

1. Situacions protegides

La prestació per maternitat, paternitat i adopció protegeix a la dona embarassada i als pares que recentment han tingut un fill. Protegeix els mesos en què han de cuidar del menor i no poden treballar, perquè segueixin tenint un salari. També protegeix l'últim període d'embaràs de la dona.

2. Beneficiaris de la prestació

Els beneficiaris de la prestació són les dones i homes treballadors que tindran un fill per adopció o biològicament. Tot treballador té dret al permís, independentment que sigui treballador per compte propi o aliè.

Són permisos diferents el de maternitat, el de paternitat i adopció.

3. Requisits per obtenir la prestació

Per la prestació de maternitat, paternitat o adopció no es requereix cap contribució mínima però és necessari haver contribuït al INPS (Institut Nacional de la Seguretat Social)¹¹,

¹⁰ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeu y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <<DOUE>> núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93.

¹¹ Capítulo IV: Prestaciones de maternidad y paternidad. (2012). La Seguridad Social en Italia, 13-14

exceptuant el cas que la persona beneficiària del permís és treballador agrícola, treballador/a domèstic o autònom/a. Un requisit que es necessita és deixar de treballar durant la prestació, als treballadors autònoms només és necessari tres mesos.¹²

4. Duració de la prestació

Les mares tenen un permís de cinc mesos, normalment es gaudeixen dos abans del part i tres després, però es poden gaudir com ho decideixi la persona progenitora, sempre que tingui un certificat mèdic d'aprovació que assegurï que aquesta opció no posa en perill a la dona embarassada. O en canvi, pot presentar un certificat mèdic que acrediti que la treballadora ha d'agafar el permís abans per risc del seu embaràs en el lloc de treball on està.

Els pares tenen un permís de deu dies de paternitat, el qual es pot afegir un dia que la mare pot transferir-li. Durant els cinc mesos posteriors al naixement del menor. Només es pot transferir un dia, llevat que s'impedeixi a la mare agafar el permís per maternitat, per tant, tindrà més dies l'altre progenitor. L'únic cas en què la llicència es transfereix sencera al pare és per mort o malaltia greu de la mare o custòdia paterna exclusiva.

Els pares i mares adoptius, tindran cinc mesos de prestació per adopció, els quals només els pot gaudir un progenitor. Si l'adopció és nacional, tindran cinc mesos després de l'adopció, si és internacional es pot gaudir abans de l'arribada del menor per fer el procediment administratiu (Team, 2022).

GRÈCIA

1. Situacions protegides

Les situacions que protegeix la prestació per maternitat i paternitat a Grècia és quan home i dona deixen de treballar per cuidar al seu fill o filla que acaba de néixer, protegeix que aquestes famílies tinguin un salari amb el qual viure mentre que es dediquen a cuidar al menor en els seus primers dies de vida. A Grècia aquesta prestació no s'aplica als pares adoptius.

2. Beneficiaris de la prestació

A Grècia la prestació per a maternitat la poden reclamar les mares treballadores les quals estiguin assegurades. El benefici és contributiu per tant, només es dona a les persones assegurades.

La prestació per paternitat són beneficiaris els pares per acudir al part (Web oficial de la Unió Europea. 2023)

¹² Capítulo IV: Prestaciones de maternidad y paternidad. (2012). *La Seguridad Social en Italia*, 13-14

3. Requisits per a la prestació

Els requisits per a la mare o dona embarassada és haver donat a llum i estar contractada. I el requisit pels pares es estar treballant en el sector privat, ja que és l'empleador qui paga el salari d'aquests dos dies.

4. Duració de la prestació

La duració de la prestació per maternitat és de cent dinou dies en total, és a dir disset setmanes, cinquanta-sis dies abans del part i seixanta-tres després.

La duració del permís de paternitat és de dos dies (Web oficial de la Unió Europea 2023)

BULGÀRIA

1. Situacions protegides

Aquesta situació a Bulgària protegeix l'embaràs, el part i el naixement d'un menor, perquè durant aquest període, els pares puguin gaudir d'aquest esdeveniment sense deixar de tenir retribucions.

2. Beneficiaris de la prestació

Els beneficiaris d'aquesta prestació, són les mares que estan embarassades o que han donat a llum a un nadó, els pares biològic i pares i mares adoptius. També els avis es poden beneficiar del permís a partir dels sis mesos del menor.

3. Requisits per a la prestació

Per poder gaudir d'aquesta prestació és necessari haver estat assegurat per malaltia i maternitat com a mínim durant dotze mesos abans de l'inici de la baixa, de manera contínua o discontinua.

Per poder gaudir de la prestació s'ha d'acreditar el naixement a l'empresari amb la documentació administrativa pertinent.

És necessari perquè es retribueixi la prestació a la mare que, el nen estigui viu o que hagi sigut donat en adopció, que el nen no hagi sigut internat en una institució infantil a càrrec de l'Estat, que no li hagin privat a pàtria potestat, que el nen no hagi estat en una família d'acollida i que la mare no hagi acceptat que el pare o els avis utilitzin el permís (Web oficial de la Unió Europea 2023).

En cas de l'adopció, es necessita també que l'adopció no hagi sigut revocada per un tribunal, no hagi sigut inclosa en el programa d'ajut a la maternitat mentre cuidava al menor, i que el nen sigui menor de cinc anys.

Per als pares, també els adoptius, és necessari que estigui casat amb la mare del nen o viure amb ella i haver reconegut al nadó com a fill, i que no s'hi hagi rescindit de l'assegurança social de la mare biològica o adoptiva (Web oficial de la Unió Europea 2023).

4. Duració de la prestació

La prestació per maternitat dura uns quatre-cents-deu dies, quaranta-cinc abans del part, però si el nen neix abans que passin aquests quaranta-cinc dies, els dies restants es sumen al final.

El pare té dret a uns quinze dies de paternitat retribuïts. Després que el menor tingui sis mesos pot fer-se càrrec de la cura del nen, és a dir, beneficiar-se del permís de la mare la resta dels quatre-cents-deu dies. Això també ho poden fer els avis del nen, després dels sis mesos del menor.

Les mares adoptives tenen tres-cents-seixanta i cinc dies després de l'adopció d'un menor fins als cinc anys d'edat. A partir que el nen tingui sis mesos el pare pot fer-se càrrec del menor amb els dies restants (Web oficial de la Unió Europea 2023).

V. Context polític de les directives del països

En **Espanya** en 1900 liderava el "Partido Liberal Conservador" el qual va introduir la llei Dato (Dato, E. 2021)

En 1931, amb la II República es va afegir les dotze setmanes de maternitat, en el moment governava Niceto Alcalá-Zamora president del "Partido Liberal"

Hi va haver un endarreriment en els permisos per a les dones embarassades i per a la maternitat durant els anys 1936 al 1939 i en la dictadura de Francisco Franco, proclamat cap nacional de la "Falange Española Tradicionalista y de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista."

Al 1980, s'incorpora la paternitat, governant en aquell moment "Unión Centro Democrático" presidit per Adolfo Suárez González.

El permís ampliat a setze setmanes per a les dones és en el 1989 governant Felipe González Márquez, "Partido Socialista Obrero de España".¹³

Els dos últims avenços els han fet governant el PSOE en coalició amb Unidas Podemos i actualment amb Sumar, ampliant als homes el mateix permís que a les dones i finalment el 2024 s'ampliarà el permís de tots dos a vint setmanes.¹⁴

A **Irlanda** Maternity Protection of Employees Act, 1981¹⁵ i Maternity Protection Act, 1994¹⁶ són les lleis més rellevants de la prestació per maternitat. En 1981 governava el partit "Fine

¹³ BOE número 160, de 5 de julio de 1985

¹⁴ Real Decreto 828/2023, por el que se nombra Presidente del Gobierno a don Pedro Sánchez Pérez-Castejón. <<BOE>> núm. 275, de 17 de noviembre de 2023 página 153070.

¹⁵ Maternity Protection of Employees. Act, I

¹⁶ Maternity Protection of Employees. Act, I

Gael”, i al 1994 “Fianna Fail”, tots dos partits de centre (Ortiz, CIBOD- Gobiernos de Irlanda, 2024).

La prestació per maternitat i paternitat en **Luxemburg**, està regulada pel “Labour Code”¹⁷. Però on realment es desenvolupa i on hi han els canvis essencials és en “Amendment Act to the Act Establishing Parental Leave and a Leave for Family Reasons, dated 21 November 2002, Official Journal Part A No. 135 of 10 December 2002, p. 3097” i Act Regarding Equal Treatment of Women and Men of 13 May 2008, Official Journal Part A, No. 70 of 26 May 2008¹⁸ busca la igualtat entre homes i dones, i s’incorpora el permís per als pares també . En el 2002 governava “Democratic Party” i “Christian Social People Party” que són partits de centredreta. En 2008 governava “Christian Social People Party” amb “Luxembourg Socialist Workers' Party” que és socialdemòcrata (Luxtoday, 2024).

A **França**, es va començar a donar vuit setmanes de prestació després del part en 1973 al “Codi de Treball, protecció de la maternitat i educació infantil, art L122-26 de l’any 1973” la prestació només era per a les dones fins al 2002, quan al “Codi de Treball, secció 5: Protecció de la maternitat i educació dels fills, art L122-26 de l’any 2002” ho va incorporar per als homes.¹⁹ En el 1973 governava la centra-dreta amb Unió de Demòcrates per la República i en 2002 l’esquerra amb el Partit Socialista (Ortiz, CIBOD-Gobiernos de Francia, 2024).

En **Itàlia** la legislació que protegia aquesta prestació és “secc. 2110 del Código Civil, ley 1204 de 30 diciembre 1971” (Organización Internacional del Trabajo- Derecho Laboral nacional: Italia, 2011). En aquell moment governava el centre amb “Democràcia Cristiana” (Ortiz, CIBOD-Gobiernos de Italia, 2024).

“Act 2874 of 2000 Promotion of Employment and other Provisions (parental leave, increase maternity leave)”²⁰ és la llei que regula la prestació per maternitat i el permís parental a **Grècia**. En l’any 2000 Konstantinos Stefanópulos va ser president de la república amb el partit Politiki Anixi de caràcter conservador (Ortiz, CIBOD-Gobierno de Grecia, 2017).

L’article 163 del “Labour Code”²¹ de **Bulgària**, és on parla de la prestació per maternitat que va ser ampliada en 1999. En aquest any governava Unió de Forces Democràtiques que són centredreta (Ortiz, CIBOD-Gobiernos de Bulgaria, 2024).

¹⁷ Labour Code. Act of 31 2 June of 2011

¹⁸ Loi du 13 mai 2008 portant introduction d’un statut unique pour les salariés du secteur privé

¹⁹ Protection de la Maternité et Education des Enfants. Articles L122-26 à L122-31. Code du Travail. Section 5

²⁰ Promotion Of Employment and Others Provisions (parental leave, increase maternity leave) Act 2874 of 2000

²¹ Labour Code of Bulgaria Art. 163

VI. Diferències significatives entre la legislació dels països tenint en compte la seva governança (QUADRE COMPARATIU I ANÀLISI)

		ESQUERRA	CENTRE-ESQUERRA		CENTRE		CENTRE-DRETA	DRETA
		ESPANYA	LUXEMBURG	FRANÇA	IRLANDA	ITALIA	BULGARIA	GRECIA
BENEFICIARIS		Home/dona treballador/a	Només a la dona	Home/dona	Home/dona cobert per la Seguretat Social	Home/dona treballadors	Home/dona (pares i mares) també els avis	Home/dona treballadors
DURACIÓ	Pare	Setze setmanes després del part	X	vint-i-cinc dies després del part	Dues setmanes després del part	Deu dies després del part	quinze dies (també els avis ho poden agafar)	dos dies després del part
	Mare	Setze setmanes després del part	dotze setmanes després del part	Deu setmanes el primer i segon fill i a partir del tercer divuit setmanes després del part	Setze setmanes després del part	Cinc mesos	quatre-cents-deu dies a repartir, però si no es pot, després del part.	seixanta-tres dies (nou setmanes) després del part

REQUISITS	Pare	Estar afiliat i en alta en la SS i mínim cotitzat (el general són cent-vuitanta dies cotitzats en tota la vida)	X	Inscrit en la SS mínim durant deu mesos i haver treballat cent-cinquanta hores abans de demanar el permís	Tenir un lloc de treball assegurat i mínim de cotització trenta-nou o vint-i-sis setmanes segons quan s'han cotitzat	Haver contribuït al INPS	Haver estat assegurat per malaltia i maternitar com a mínim dotze mesos abans	Estar treballant en el sector privat i haver acudit al part
	Mare	Estar afiliat i en alta en la SS i mínim cotitzat (el general són cent-vuitanta dies cotitzats en tota la vida)	Mínim sis mesos assegurada durant l'any anterior i estar inscrita en el sistema de seguretat i salut del país des de l'any anterior a l'inici de la maternitat	Estar afiliada a la SS, com a mínim sis mesos abans del part. No treballar com a mínim vuit setmanes després del part. Haver treballat cent-cinquanta hores en els tres mesos anteriors	Tenir un lloc de treball assegurat i mínim de cotització trenta-nou o vint-i-sis setmanes segons quan s'han cotitzat	Haver contribuït al INPS	Haver estat assegurat per malaltia i maternitar com a mínim dotze mesos abans	Haver donat a llum i estar contractada

Primer de tot, tenir en compte que Espanya és l'únic país dels estudiats on la prestació per maternitat i paternitat s'ha absorbit i ha passat a ser un permís per naixement i cura d'un fill.

Els beneficiaris d'aquesta prestació en la majoria dels països estudiats són els homes i dones treballadors que han tingut un fill, biològicament o per adopció. Excepte Luxemburg, que no hi ha permís de paternitat, només és per a la dona. En Bulgària també poden agafar el permís els avis per poder cuidar el nen o nena.

Com s'observa en la taula la majoria dels països compleixen amb la directiva 92/85²² i superen les catorze setmanes de permís. Es pot comparar Espanya que té setze setmanes de prestació per a la dona després del part, amb els altres països analitzats i veiem que quant a la duració de la prestació el superen Itàlia i Bulgària, ja que tenen més setmanes de prestació. D'altra banda, Luxemburg França i Grècia tenen menys setmanes de prestació després del part. Irlanda iguala a Espanya en nombre de setmanes. També s'ha pogut veure en la investigació que aquest permís en la majoria dels països és intransferible.

Quant al permís de paternitat també compleixen amb la directiva 2019/1158²³ amb els deu dies que estableix. Hi ha dos països que no apliquen aquests deu dies, que són Grècia i Luxemburg, aquest últim no aplica cap legislació per a un permís de paternitat.

Espanya és l'únic país on el permís de paternitat té les mateixes setmanes que el permís de maternitat amb setze setmanes, això va ser pel "Real Decreto Ley 6/2019"²⁴ per evitar la discriminació per gènere. Els altres països estudiats tenen menys permís que Espanya, sent Luxemburg el que menys, ja que no té i França el que més darrere d'Espanya.

Els requisits per obtenir la prestació de maternitat i paternitat són molt similars en tots els països analitzats. En tots, tant l'home com la dona han d'estar inscrit en la Seguretat Social de cada país, la majoria han de tenir un mínim cotitzat, és a dir, és necessària la carència per poder gaudir de la prestació. En Itàlia i Grècia, és necessari estar contractat o haver contribuït a la Seguretat Social, però no hi ha un mínim de carència.

És important afegir que, els requisits entre homes i dones són pràcticament els mateixos perquè puguin gaudir d'aquesta prestació, menys Grècia i França que les dones tenen més facilitat per accedir-hi, ja que necessiten menys carència.

En el cas de Grècia només protegeix als homes i dones que han tingut un fill biològicament, no queda inclosa l'adopció. Per tant, els requisits per a la dona és donar a llum i estar contractada i per a l'home haver estat en el part i treballar en el sector privat.

Els països amb més beneficis en aquesta prestació són Bulgària i Itàlia, els quals quan es van implementar les legislacions més favorables governava la centredreta i el centre respectivament. Després amb el mateix temps de prestació per a la dona, però amb diferència

²²Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). <<DOCE>> núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

²³Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <<DOUE>> núm.188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93.

²⁴Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, <<BOE>> núm 57, de 07 de marzo de 2019.

en el permís de paternitat, Espanya i Irlanda, que governava l'esquerra i el centre respectivament. El que té menys temps de prestació és Grècia que governava la dreta.

En general, totes les millores de legislació en els països investigats, es basa en l'esquerra, l'esquerra-centre i el centre, sent minoritaris els països on les millores les han implementat la dreta o centredreta.

VII. Impacte en les relacions laborals

La primera entrevista a **M.S. (1971) responsable de polítiques d'Igualtat en Comissions Obreres del Vallès Occidental i Catalunya Central**²⁵ ens indica que les dones s'enfronten a barreres significatives per tal d'equilibrar el treball amb la cura dels fills i que la majoria es veuen obligades a buscar treballs precaris perquè així ho puguin compaginar *"Tienen que buscar trabajos más precarios, son los únicos que puedes compaginar con el cuidado de los hijos. (M.S. 1971)"* Es mencionen els plans d'igualtat implementats en Espanya com un exemple de que aquestes polítiques puguin facilitar la conciliació entre la vida laboral i familiar i millorar la reincorporació al treball després del part.

"En Cataluña aproximadamente tendrían que haber 6000 planes de Igualdad registrados, actualmente hay cerca de unos 1500, no llega ni al 50%. (M.S. 1971)" per tant, les empreses no apliquen correctament la normativa dels plans d'igualtat.

Apunta que ampliar el permís tant per al pare com a la mare pot fomentar la corresponsabilitat i incentivar a les dones a incorporar-se o mantenir en el mercat de treball després de tenir fills, el qual pot contribuir a una taxa d'ocupació major per a les dones.

Indica que és important les polítiques s'implementin de forma transparent i que es promogui la participació activa dins de l'empresa per a la seva implementació, i aquí és on l'empresa té un paper clau per a aquesta implementació.

I per tant, de l'empresa depèn l'impacte de les polítiques en la percepció de les dones sobre les seves oportunitats laborals i la seva capacitat d'equilibrar el treball i la vida personal.

Aquestes polítiques tenen la intenció de promoure la igualtat de gènere en el lloc de treball i abordar desigualtats específiques i proporcionar oportunitats equitatives per a les dones.

Com a opinió personal reconeix que encara falta molt per arribar a una igualtat efectiva.

La segona entrevista a **D.J.P. (1998), assessor sindical en Unió Sindical Obrera de Catalunya**²⁶, identifica discriminació per embaràs i prejudicis de gènere en diferents sectors, menciona la dificultat de conciliar la vida familiar i laboral, ja que les dones porten un pes desproporcionat respecte a l'home en responsabilitats de la llar.

Les polítiques de prestació destaquen beneficis emocionals i cognitius que fan reduir l'estrès i l'ansietat, en oferir ajuda per tenir un equilibri entre el treball i la vida familiar. *"Por lo que respecta a nivel emocional y cognitivo, se puede entender que mejoraría el estado de la mujer, reduciendo los niveles de estrés y/o ansiedad por no poder ofrecer tiempo de calidad al menor y desgastando así el resto de ámbitos de su vida familiar, personal y profesional. (D.J.P 1998)"* Proporciona exemples de com aquestes polítiques han influenciat positivament la decisió de les dones de continuar treballant després del part, afegint la llicència parental remunerada i els subsidis per cura d'un fill. *"Por ejemplo, muchas mujeres han informado que la licencia*

²⁵ Annex 1

²⁶ Annex 2

parental remunerada les ha permitido tomarse el tiempo necesario para cuidar de sus hijos recién nacidos sin tener que preocuparse por la pérdida de ingresos. (D.J.P 1998)”

Proposa mesures com ampliar l'accés als serveis de cura infantil assequibles i de qualitat, promoure la igualtat de gènere en el lloc de treball i fomentar una cultura laboral que valori l'equilibri entre el treball i la vida familiar.

Destaca la importància que les empreses donin suport a aquestes polítiques per promoure una cultura laboral inclusiva.

Les polítiques de prestació i cura d'un fill poden augmentar la confiança de les dones en les seves habilitats laborals i millorar la percepció sobre les oportunitats de la seva carrera professional. També contribueix a tancar la bretxa de gènere en el treball.

L'opinió personal de D.J.P és un suport a aquestes polítiques i destaca la importància de la promoció de la igualtat de gènere i empoderament econòmic de les dones per promoure la igualtat.

La tercera entrevista a **E.G.R (1979) Secretaria d'Igualtat i Formació UGT de Catalunya**²⁷

destaca la carència de mesures conciliadores en el nostre país, i on les polítiques que existeixen no estan dissenyades tenint en compte les necessitats específiques de la dona treballadora. *“Las medidas por ejemplo la reducción de jornada o las excedencias no están hechas para un género en concreto pero la prueba estadística es que más de 70% son mujeres. (E.G.R 1979)”* Menciona que els permisos com la reducció de jornada o les excedències són penalitzadors, ja que afecta el sou i a la progressió laboral de les dones.

Assenyala que el rol de gènere tradicionalment recau en les dones i això comporta a què la percepció de tenir fills pugui ser perjudicial per a l'estabilitat laboral de les dones.

Remarca la necessitat real d'igualtat en l'empresa no que només es quedi en un paper, i la importància de trencar amb els estereotips de gènere. *“El hecho de que la empresa te facilite la conciliación está muy bien, pero que luego eso no se convierta en penalizadoras ni estigmatizantes, la actitud por parte de las empresas a llevar esas medidas de conciliación de una forma correcta es muy importante. (E.G.R 1979)”*

Menciona que especialment les empreses petites i liderades per dones implementen polítiques innovadores per retenir el talent femení, ja que és important tenir un referent femení en llocs directius que promoguin una cultura labora més equitativa i motivadora per a les dones.

Adverteix del teletreball que és una eina trampa per a les dones, ja que faran el doble de jornada i no desconnecten.

Fa menció a la directiva de transparència salarial de la Unió Europea com a exemple de política que podria ajudar a reduir la bretxa salarial de gènere.

I com opinió, indica que les dones ja estem empoderades, ara necessitem poder. *“Lo que quiero es tener poder, participar en el poder para transformar y cambiar. (E.G.R 1979)”*

²⁷ Annex 3

VIII. Conclusions

- Existeixen variacions en les legislacions per la prestació de naixement i cura de menor entre els diferents països de la Unió Europea segons el nivell adquisitiu del país.

Aquesta hipòtesi indica que les legislacions per la prestació de naixement i cura d'un fill entre els diferents països de la Unió Europea estudiats són diferents depenent del nivell adquisitiu de cadascun.

Segons la investigació ja feta i segons la hipòtesi, Luxemburg i Irlanda haurien de ser els països amb més beneficis en la seva legislació de la prestació de naixement i cura d'un fill. I Bulgària i Grècia els menys afavorits en aquest aspecte. Mentre que França Itàlia i Espanya haurien d'estar enmig d'aquests, respectivament.

Per tant, contrari al que s'havia plantejat inicialment, els resultats de l'anàlisi indiquen que aquesta hipòtesi plantejada no és vàlida. Les dades que s'han recopilat són contràries a aquesta idea, ja que els països amb la legislació més beneficiària no són els que tenen més nivell adquisitiu segons els líndars en el que està basada la investigació.

- Els partits polítics d'esquerres han implementat més mesures per aquesta legislació.

Aquesta hipòtesis afirma que els partits polítics d'esquerra han donat més beneficis a la legislació per prestació de naixement i cura d'un fill.

A partir de la investigació, no podem afirmar directament que els partits d'esquerra són els que més mesures han implementat per afavorir aquestes prestacions, ja que podem veure que només en un país van implementar millores l'esquerra. Però veient la comparativa en general, es pot afirmar que la dreta és la que menys mesures ha aportat en la legislació per prestació de naixement i cura d'un fill.

En definitiva, basant-nos en els resultats de l'anàlisi podem concloure que no es pot afirmar que els partits polítics d'esquerra no són els únics responsables d'haver implementat millores beneficiant en la legislació comentada, però sí que són partits que tendeixen a promoure més iniciatives en aquest àmbit en comparació amb els partits de dretes.

- La implementació de polítiques de prestació per naixement i cura de menor afavoreix a la taxa d'ocupació en les dones.

La hipòtesi que la implementació de polítiques de prestació per naixement i cura de menor afavoreix la taxa d'ocupació en les dones es troba recolzada per les entrevistes fetes i analitzades anteriorment.

En les entrevistes es tracten diferents punts que recolzen aquesta hipòtesi, per exemple s'esmenta que aquestes polítiques poden proporcionar l'ajuda necessària perquè les dones continuïn treballant després de tenir fills i això pot fer que augmenti la confiança en les seves habilitats laborals i promoure la igualtat en el treball. A més a més, s'indica que les dones s'enfronten a barreres significatives per equilibrar el treball amb la cura dels fills i sovint es veuen obligades a buscar treballs precaris per fer-ho possible.

Per tant, les entrevistes es basen en la idea que la implementació de polítiques de prestació per naixement i cura d'un fill pot afavorir la taxa d'ocupació en les dones al proporcionar equilibri entre les responsabilitats laborals i les responsabilitats familiars i promouen la participació continua en el mercat laboral.

IX. Referències

1. Bibliografia

1.1. Articles doctrinals

Dato, E. (2021). DISCURSO PRONUNCIADO POR EDUARDO DATO IRADIER EL 23 DE FEBRERO DE 1900 EN EL CONGRESO. *Revista de las Cortes Generales*, 19-62.

Li, A. (2022). Más Allá de los Estereotipos: La salud materno-infantil durante el franquismo. *Fragmented Memories. Past and Present*, 191-194.

1.2. Recursos Web

Capítulo IV: Prestaciones de maternidad y paternidad. (2012). La Seguridad Social en Italia, 13-14.

Citizens Information. (2 de Enero de 2024). Obtenido de

<https://www.citizensinformation.ie/en/social-welfare/social-welfare-payments/families-and-children/maternity-benefit/>

Espuny y Paz, (2011). Tomo XXVIII Esquemas de Historia del Derecho Social y de las Instituciones Laborales. Tirant lo Blanch.

Greece - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. obtenido de

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&intPageId=4561&langId=en>

Gobierno de España. Seguridad Social. (2024). Obtenido de <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcba9c49/etebep#ETEBEP>

La Revista de la Seguridad Social. (23 de Diciembre de 2020). Obtenido de <https://revista.seg-social.es/-/el-permiso-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-ser%C3%A1-de-16-semanas-para-ambos-progenitores-a-partir-de-enero>

L'Assurance Maladie. (21 de Diciembre de 2023). Obtenido de <https://www.ameli.fr/paris/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/duree-du-conge-maternite/conge-maternite-salariee>

Luxtoday. (9 de Mayo de 2024). Obtenido de <https://luxtoday.lu/en/knowledge/democratic-party-luxembourg>

Maternity leave in Luxembourg. (2024, 15 marzo). Online Media Of Luxembourg. Obtenido de <https://luxtoday.lu/en/knowledge/maternity-leave-in-luxembourg>

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. (28 de Febrero de 2024). Obtenido de

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/comunicacion/noticias/derechos-sociales/20240228-ley-de-familias.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (16 de Febrero de 1998). Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo- Derecho Laboral nacional: Italia. (17 de Junio de 2011). Obtenido de https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang-es/index.htm

Ortiz, R. (25 de Abril de 2017). CIBOD-Gobierno de Grecia. Obtenido de https://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/europa/grecia/kostis_stephanopoulos

Ortiz, R. (25 de Abril de 2024). CIBOD- Gobiernos de Irlanda. Obtenido de https://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/organismos/union_europea/paises/gobiernos_de_irlanda

Ortiz, R. (16 de Abril de 2024). CIBOD-Gobiernos de Bulgaria.

Ortiz, R. (15 de Enero de 2024). CIBOD-Gobiernos de Francia. Obtenido de https://www.cidob.org/biografias_lideres_politicos/organismos/union_europea/paises/gobiernos_de_francia

Prensa, S. (marzo de 2024). Instituto Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.ine.es/prensa/pib_prensa.htm

Team, O. (12 de January de 2022). Oyster. Obtenido de <https://www.oysterhr.com/library/all-about-maternity-leave-in-italy>

Web oficial de la Unión Europea. (2023). Obtenido de https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_es

World Health Organization. (9 de August de 2023). Obtenido de <https://www.who.int/tools/elena/interventions/exclusive-breastfeeding>

1.3. Normativa

BOE número 160, de 5 de julio de 1985

Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos. <<BOE>> núm. 221, 15 de septiembre de 1970

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). <<DOCE>> núm. 348, de 28 de noviembre de 1992.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. <<DOUE>> núm. 188, de 12 de julio de 2019, páginas 79 a 93.

Gaceta de Madrid núm. 235 de 23 de agosto de 1923

Gaceta de Madrid núm 83 de 24 de marzo de 1929

Labour Code. Act of 31 2 June of 2011

Labour Code of Bulgaria Art. 163

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <<BOE>> núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé
Maternity Protection of Employees. Act, I

Promotion Of Employment and Others Provisions (parental leave, increase maternity leave)
Act 2874 of 2000

Protection de la Maternité et Education des Enfants. Articles L122-26 à L122-31. Code du Travail. Section 5

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, <<BOE>> núm. 69, de 21 de marzo de 2009.

Real Decreto 828/2023, por el que se nombra Presidente del Gobierno a don Pedro Sánchez Pérez-Castejón. <<BOE>> núm. 275, de 17 de noviembre de 2023 página 153070.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, <<BOE>> núm 57, de 07 de marzo de 2019.

2. Annexos

*Les entrevistes estan fetes en la llengua que cada entrevistat es sentia més còmode.

Annex 1

ENTREVISTA A : M.S (1971), RESPONSABLE DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT EN COMISSIONS OBRERES DEL VALLÈS OCCIDENTAL I CATALUNYA CENTRAL

"La implementación de políticas de prestación por nacimiento y cura de menor favorecen la tasa de ocupación de las mujeres"

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral cuando deciden tener hijos?

Tienen que buscar trabajos más precarios, son los únicos que puedes compaginar con el cuidado de los hijos.

- ¿Qué beneficios específicos ofrecen las políticas de prestación de nacimiento y cura de un hijo que podrían incentivar a más mujeres a incorporarse o mantenerse en el mercado laboral después de tener hijos?

Ampliar el permiso por nacimiento tanto al padre como a la madre y obligar al padre a realizar la lactancia. Se deben buscar medidas para fomentar la corresponsabilidad, cuando un hombre sea corresponsable, la mujer tendrá más tiempo para decidir si reincorporarse al mercado laboral.

- Existe alguna evidencia anecdótica o casos específicos que conozca y pueda ilustrar cómo estas políticas han influido en la decisión de las mujeres de continuar trabajando después de dar a luz?

Con los planes de Igualdad RD3/2007, gracias a la implementación de los planes de Igualdad se ha podido valorar la importancia de proponer medidas de corresponsabilidad para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En cuanto a las políticas públicas de urbanismo, si se tienen en una perspectiva de género también pueden ayudar a la mujer en la reincorporación del mercado laboral. Si a la hora de analizar qué servicios necesita un barrio: parques, ludotecas, guarderías etc se tiene esa mirada se podría incidir más.

- ¿Cuáles serían las recomendaciones para mejorar aún más el impacto de estas políticas en la tasa de empleo de las mujeres?

Que sea real y transparente el cumplimiento de estas políticas, en Cataluña aproximadamente tendrían que haber 6000 planes de Igualdad registrados, actualmente hay cerca de unos 1500, no llega ni al 50%.

Gracias a los planes de Igualdad se pueden alcanzar medidas para facilitar la incorporación de la mujer en el empleo.

- ¿Qué papel juegan las empresas en la implementación y apoyo de estas políticas?

Las empresas juegan un papel muy importante, ya que en alguno de los casos las medidas que se implantan dentro del plan de Igualdad supone un coste para la empresa, pero lo que está claro que si la empresa no comparte lo que solicita la norma los planes de Igualdad son un puro trámite para ellos y el proyecto no aporta nada positivo.

- ¿Cómo afectan estas políticas la percepción de las mujeres sobre sus oportunidades laborales y su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar?

Afectan depende de la responsabilidad que asuma la empresa. Si la empresa tiene en cuenta todos los indicadores que se analizan para proponer unas medidas y se tiene en cuenta desde las necesidades de la mujer en cuanto a los turnos, afectarán para bien, o si solicita una formación que sea adaptable y no influya la decisión de hacerlo por tener el cuidado de su hijo. Por otro lado, a la hora de romper el techo de cristal, desde el plan de Igualdad se imponen medidas para que las mujeres puedan ocupar esos sitios de responsabilidad, entonces si pueden tener una percepción positiva.

- ¿Cuál es el impacto potencial de estas políticas en la igualdad de género en el lugar de trabajo?

Saber con certeza en que colectivos hay más desigualdad para poder buscar soluciones, actualmente se sabe que las mujeres de entre 30 y 45 años son las que más sufren esta discriminación, por el tema de que es la edad fértil. Si es extranjera o tiene una minusvalía el tanto por ciento aumenta. Sabiendo esto podemos incidir de lle

- ¿Qué lecciones se pueden aprender de otros países u organizaciones que han implementado con éxito políticas similares?

La mujer en los parlamentos

La representación de las mujeres a nivel político en algunos países africanos ha superado la media de algunos países desarrollados, registrando un récord en el número de escaños parlamentarios ocupados por mujeres. Es el caso de Ruanda, que cuenta con el mayor número de mujeres representadas en un Parlamento nacional a nivel mundial (63.8%)

- ¿Cuál es su opinión personal sobre el papel de estas políticas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres?

Tenemos mucho trabajo por delante, quedan muchos años para que lleguemos a ver una igualdad efectiva.

Es de primordial importancia acabar con las múltiples formas de violencia de género y que el acceso a la educación y a la salud de calidad, a los recursos económicos y a la participación en la vida política sea igualitario tanto para mujeres y niñas como para hombres y niños.

También es fundamental lograr tanto la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo como a posiciones de liderazgo y la toma de decisiones a todos los niveles.

Annex 2

ENTREVISTA A: D.J.P. (1998) (1 ASSESSOR SINDICAL. UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA.

- ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral cuando deciden tener hijos?

Principalmente, el hecho de que se pueda tener en cuenta a la hora de la contratación el quedarse embarazada como factor discriminatorio, conjuntamente a los prejuicios que se puedan tener de las mujeres en cada sector. Otro hecho que complica las relaciones laborales de las mujeres son la mera conciliación de la vida familiar y el trabajo, ya que la mayoría de mujeres padece la doble, o incluso triple, presencia en el mundo familiar y laboral, siendo ellas las que llevan a cabo el trabajo reproductivo en el hogar y el trabajo productivo que desarrollen.

- ¿Qué beneficios específicos ofrecen las políticas de prestación de nacimiento y cura de un hijo que podrían incentivar a más mujeres a incorporarse o mantenerse en el mercado laboral después de tener hijos?

A nivel general, si se ofrecen políticas de calidad donde se pueda proteger a la mujer y a la conciliación laboral y familiar, así como la cura del menor, favorece la incorporación de las mujeres en el mundo laboral y su decisión de permanencia. Por lo que respecta a nivel emocional y cognitivo, se puede entender que mejoraría el estado de la mujer, reduciendo los niveles de estrés y/o ansiedad por no poder ofrecer tiempo de calidad al menor y desgastando así el resto de ámbitos de su vida familiar, personal y profesional.

- Existe alguna evidencia anecdótica o casos específicos que conozca y pueda ilustrar cómo estas políticas han influido en la decisión de las mujeres de continuar trabajando después de dar a luz?

Hay numerosos ejemplos de cómo las políticas de prestación por nacimiento y cuidado de hijos han influido en la decisión de las mujeres de continuar trabajando después de dar a luz. Por ejemplo, muchas mujeres han informado que la licencia parental remunerada les ha permitido tomarse el tiempo necesario para cuidar de sus hijos recién nacidos sin tener que preocuparse por la pérdida de ingresos. Esto les ha dado la tranquilidad necesaria para regresar al trabajo después de su licencia y continuar avanzando en sus carreras. Del mismo modo, los subsidios por cuidado infantil han hecho que sea más asequible para las mujeres mantenerse en el trabajo al cubrir parte o la totalidad de los costos asociados con el cuidado de los hijos. En general, estas políticas han proporcionado a las mujeres el apoyo necesario para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que les ha permitido continuar trabajando después de tener hijos.

- ¿Cuáles serían las recomendaciones para mejorar aún más el impacto de estas políticas en la tasa de empleo de las mujeres?

Para mejorar el impacto de estas políticas en la tasa de empleo de las mujeres, es importante implementar una serie de medidas. En primer lugar, es fundamental ampliar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad. Esto puede incluir la construcción de más guarderías y centros de cuidado infantil, así como la implementación de subsidios para familias de bajos ingresos. Además, es importante promover la igualdad de género en el lugar de trabajo mediante la implementación de políticas que combatan la discriminación por maternidad y promuevan la igualdad salarial. Esto puede incluir la implementación de programas de capacitación en igualdad de género para empleadores y la promulgación de leyes que protejan los derechos de las mujeres en el lugar de trabajo. Por último, es importante promover una cultura laboral que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo que puede incluir la implementación de políticas laborales flexibles, como horarios de trabajo ajustables y opciones de teletrabajo.

- ¿Qué papel juegan las empresas en la implementación y apoyo de estas políticas?

Las empresas juegan un papel crucial en la implementación y apoyo de políticas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo. Esto incluye proporcionar licencia parental remunerada, ofrecer horarios de trabajo flexibles, y promover una cultura laboral inclusiva que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, las empresas pueden colaborar con el gobierno y otras organizaciones para mejorar el acceso a servicios de cuidado infantil y promover prácticas laborales equitativas. Al hacerlo, las empresas pueden no solo mejorar la retención de empleados, sino también mejorar la productividad y la moral de la fuerza laboral al crear un entorno de trabajo que sea acogedor y apoye a las mujeres en todas las etapas de sus carreras.

- ¿Cómo afectan estas políticas la percepción de las mujeres sobre sus oportunidades laborales y su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar?

Las políticas de prestación por nacimiento y cuidado de hijos pueden tener un impacto significativo en la percepción de las mujeres sobre sus oportunidades laborales y su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar. Al proporcionar a las mujeres el apoyo necesario para continuar trabajando después de tener hijos, estas políticas pueden aumentar la confianza de las mujeres en sus habilidades para avanzar en sus carreras mientras crían a sus hijos. Esto puede fortalecer su sentido de autonomía y realización profesional, y ayudar a crear un sentido de igualdad en el lugar de trabajo. Además, al ofrecer opciones de cuidado infantil asequibles y de calidad, estas políticas pueden hacer que sea más fácil para las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que puede mejorar su calidad de vida en general.

- ¿Cuál es el impacto potencial de estas políticas en la igualdad de género en el lugar de trabajo?

Las políticas de prestación por nacimiento y cuidado de hijos tienen el potencial de tener un impacto significativo en la igualdad de género en el lugar de trabajo. Al proporcionar a las mujeres el apoyo necesario para continuar trabajando después de tener hijos, estas políticas pueden ayudar a cerrar la brecha de género en el empleo y promover una cultura laboral más inclusiva y equitativa. Al mismo tiempo, al promover políticas que combatan la discriminación por maternidad y promuevan la igualdad salarial, estas políticas pueden ayudar a crear un entorno de trabajo que sea acogedor y apoye a las mujeres en todas las etapas de sus carreras. En última instancia, al promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, estas políticas pueden beneficiar a toda la sociedad al garantizar que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial sin importar su género.

- ¿Qué lecciones se pueden aprender de otros países u organizaciones que han implementado con éxito políticas similares?

Se pueden aprender muchas lecciones de otros países y organizaciones que han implementado políticas exitosas de prestación por nacimiento y cuidado de hijos. Por ejemplo, países como Suecia y Noruega han implementado políticas integrales de apoyo a la maternidad y la paternidad que han tenido un impacto significativo en la igualdad de género en el lugar de trabajo. Estas políticas incluyen licencia parental remunerada, subsidios por cuidado infantil, y protecciones laborales durante el embarazo y la maternidad. Además, muchas empresas en todo el mundo han implementado políticas exitosas de apoyo a la maternidad y la paternidad, como licencia parental remunerada y servicios de cuidado infantil en el lugar de trabajo, que pueden servir como modelos para otras empresas y gobiernos.

- ¿Cuál es su opinión personal sobre el papel de estas políticas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres?

Personalmente, creo que las políticas de prestación por nacimiento y cuidado de hijos desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. Al proporcionar a las mujeres el apoyo necesario para continuar trabajando después de tener hijos, estas políticas pueden ayudar a cerrar la brecha de género en el empleo y promover una cultura laboral más inclusiva y equitativa. Además, al promover políticas que combatan la discriminación por maternidad y promuevan la igualdad salarial, estas políticas pueden crear un entorno de trabajo que sea acogedor y apoye a las mujeres en todas las etapas de sus carreras. En última instancia, al promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, estas políticas pueden beneficiar a toda la sociedad al garantizar que todos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial sin importar su género.

Annex 3

ENTREVISTA A: E.G.R. (1979) SECRETARIA D'IGUALTAT I FORMACIÓ UGT DE CATALUNYA

1. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral cuando deciden tener hijos?

Las principales barreras que tienen todas las mujeres cuando deciden tener hijos es la falta de una conciliación efectiva y real, porque no tenemos, no hay. Las medidas de conciliación que tenemos en este país, son medidas de conciliación que no tienen perspectiva de género, no están diseñadas de cara a la mujer trabajadora. Las medidas por ejemplo la reducción de jornada o las excedencias no están hechas para un género en concreto pero la prueba estadística es que más de 70% son mujeres. Estos permisos son penalizadores porque al igual que reduce tu jornada, reduce tu sueldo. Reivindico esta mirada androcéntrica, porque hay que mirar los permisos con perspectiva de género, una parte de la brecha salarial nos viene por aquí.

También está el efecto de los estereotipos de género. El rol de género todavía es asumido mayoritariamente por las mujeres, el tener un hijo se ve como una fuente de problemas o desestabilización dentro del trabajo, esto es una de las causas de porqué las mujeres se piensan tanto el tener un hijo.

2. ¿Qué beneficios específicos ofrecen estas políticas que podrían incentivar a más mujeres a incorporarse o mantenerse en el mercado laboral después de tener hijos?

Es importante ver la combinación entre el deber que tiene la administración como servicio público para dar y poder tener unos servicios de calidad, y a partir de aquí las mujeres tienen que decidir qué tipo de maternidad quieren elegir. Por otro lado hace falta una cultura real de políticas de igualdad y no discriminación, pero no a través de un plan de igualdad que se quede en el papel y no sea una política real en la empresa. Hay que ver cómo las empresas apuestan realmente para que el talento de las mujeres no se pierda por el camino, para ello tiene que haber unas políticas muy diferentes a las que hay ahora.

También es importante romper con el estigma y fomentar el cuidado por parte de los hombres también.

3. Existe alguna evidencia anecdótica o casos específicos que puedan ilustrar cómo estas políticas han influido en la decisión de las mujeres de continuar trabajando después de dar a luz?

Cuando encuentras empresas sobre todo pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres, que tienen muy claro cual es la problemática y ves como quieren retener el talento y apostar por esas mujeres, son muy innovadoras a la hora de tener un horario, una jornada, de organizarse las tareas y el trabajo. Esto lo veo sobre todo en empresas pequeñas que tratan de rescatar a esas mujeres que se han quedado atrás por el tema del cuidado. Yo pondría por ley que cuando las mujeres hiciesen estas bajas de maternidad fuera como una obligación el hecho de seguir formándose, ahora es un derecho, yo lo pondría como obligación, para que esas mujeres no nos quedemos atrás.

También ahora se está viendo en empresas muy masculinizadas, por ejemplo la construcción, la atracción de mujeres a trabajos masculinizados por el hecho de que no tienen suficiente mano de obra, es decir, por necesidad, por ejemplo también las conductoras de autobuses.

4. ¿Cuáles serían las recomendaciones para mejorar aún más el impacto de estas políticas en la tasa de empleo de las mujeres?

Bueno, lo que te decía, se tiene que trabajar tanto a nivel estadístico por las estadísticas que nos dicen, como a nivel sociedad, roles de género y demás. Hoy en día estamos viendo cómo las mujeres son penalizadas solo por el estereotipo de ser mujeres y para nada están basados en realidades.

Aquí quiero remarcar que el teletrabajo, para los trabajadores no es una medida de conciliación, es única y exclusivamente una modalidad de trabajo que nos puede permitir optimizar nuestro tiempo y organizarnos mejor, pero alertamos que el teletrabajo puede ser una gran trampa para las mujeres.

Las mujeres así están haciendo dobles y triples jornadas de trabajo y con una salud horrible ya que no te deja desconectar, y nos invisibiliza dentro del mercado de trabajo y de la empresa, ya que es mucho más fácil verse relegada a un segundo plano.

5. ¿Qué papel juegan las empresas en la implementación y apoyo de estas políticas?

Un papel importantísimo, la norma está para cumplirla, ya sin pararme en las empresas que no la cumplen, la actitud por parte de las empresas de cómo tomas estas normas y de cómo las llevas a término.

El hecho de que la empresa te facilite la conciliación está muy bien, pero que luego eso no se convierta en penalizadoras ni estigmatizantes, la actitud por parte de las empresas a llevar esas medidas de conciliación de una forma correcta es muy importante.

6. ¿Cómo afectan estas políticas la percepción de las mujeres sobre sus oportunidades laborales y su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar?

Afectan mucho, sobre todo hay un tema muy importante y es que en aquellas empresas donde hay mujeres referentes que son dirigentes de la compañía, si el estereotipo de esa mujer al final es el mismo que el del hombre nos va a querer decir

que vamos a tener que sacrificar cosas de nuestra vida personal, pero si la dirigente de la compañía es una mujer que no usa para nada los métodos que usan ellos, si no mujeres que crean equipo, que genera empatías a la hora de trabajar... nos va a motivar más para aspirar a un cargo más alto.

7. ¿Cuál es el impacto potencial de estas políticas en la igualdad de género en el lugar de trabajo?

Se está desperdiciando mucho talento y potencial que es la diversidad entre hombres y mujeres. Desperdiciar lo que te puedo aportar la mitad de la población. Las políticas de igualdad son muy necesarias implantarlas de forma correcta.

La igualdad se tiene que implementar en toda la compañía, y que veas a un referente y te dé un ejemplo como mujer.

8. ¿Qué lecciones se pueden aprender de otros países u organizaciones que han implementado con éxito políticas similares?

Bueno a nivel Europa, tenemos la directiva de transparencia salarial que ya la tenemos pero ahora los estados miembros la tienen que transponer. Yo creo que esta directiva nos va a ayudar mucho a que la transparencia salarial se tome completamente en serio en las empresas. Va a hacer que la igualdad retributiva pase del 25% al 5% de brecha salarial, por lo que aquí vamos a avanzar muchísimo.

Las empresas que reconocen derechos normalmente son las que tienen representación legal de personas trabajadoras.

9. ¿Cuál es su opinión personal sobre el papel de estas políticas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres?

Mi opinión es que las mujeres hoy en día estamos preparadas, dentro del mercado de trabajo y cualificadas, por lo que estamos en un estand que las mujeres ya no tenemos que estar empoderadas lo que tenemos es que tener poder. Yo ya quiero llegar a los cargos y tener poder, no solo tener cargas y realizar mis cargas. Lo que quiero es tener poder, participar en el poder para transformar y cambiar.